▪ Wirtschaftsprüfer ▪ Steuerberater ▪ Rechtsanwälte

MTG

Mehr Sicherheit. Mehr Erfolg. Mehr vom Leben.

Lohn und Gehalt

Mandanteninformation

Lohn und Gehalt L1/2022

Regensburg Kelheim Straubing Ingolstadt Nürnberg

Mandanteninformation Lohn und Gehalt L1/2022

Inhalt

1. Neues Statusfeststellungsverfahren ab dem 1. April 2022
2. Gesetzesentwurf zur Anpassung der Minijob- /Midijob-Grenzen auf 520,00 € bzw. 1.600,00 € ab dem 1. Oktober 2022 im Zusammenhang mit Erhöhung des Mindestlohns
3. Sachbezugsfreigrenze 50,00 € - Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug
4. Führen von elektronischen Entgeltunterlagen ab 1. Januar 2022
5. Werkstudentenprivileg wieder an 20-Stunden-Grenze orientiert
6. Hinzuverdienstgrenze bei vorzeitigen Altersrentnern 2022
7. Erweiterter Anspruch auf Kinderkrankengeld 2022

Fundstellennachweis

1. Neues Statusfeststellungsverfahren ab dem 1. April 2022

Durch das Statusfeststellungsverfahren in der Sozialversicherung nach § 7a SGB IV können die Beteiligten eines Auftragsverhältnisses rechtlich verbindlich feststellen lassen, ob eine versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt. Für die Durchführung ist die Clearingstelle bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zuständig. Durch das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BGBl I 21, 2970) sind nun einige Änderungen zu beachten, die ab dem 1. April 2022 gelten.

Hervorzuheben sind insbesondere folgende Punkte:

- Die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund entscheidet nur noch über den Erwerbsstatus, nicht mehr über die Versicherungspflicht und -freiheit in den einzelnen Sozialversicherungszweigen (Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung). Diese Entscheidung obliegt nunmehr dem Arbeitgeber.
- Für ein Beschäftigungsverhältnis kann nun auch festgestellt werden, ob dieses zu dem Dritten besteht (Dreiecks-konstellationen).
- Die Einführung einer Prognoseentscheidung ermöglicht die Feststellung des Erwerbsstatus schon vor der Aufnahme der Tätigkeit und damit frühzeitiger als bisher (Prognoseentscheidung).
- Die Clearingstelle ermöglicht auf Antrag auch die Feststellung des Erwerbsstatus von anderen Einsatzpersonen im gleichen Auftragsverhältnis (Gruppenfeststellung), wenn die vereinbarten Tätigkeiten ihrer Art und den tatsächlichen Umständen nach übereinstimmen und einheitliche vertragliche Vereinbarungen zugrunde liegen. Geringfügige Abweichungen sind nicht schädlich.

Insbesondere die Möglichkeiten der Gruppenfeststellung und der Prognoseentscheidung werden für die Praxis interessant sein. Beides gibt auftragnehmenden Unternehmen bereits im Vorfeld die Gelegenheit, Rechtssicherheit für solche Vertragsverhältnisse mit Auftragnehmern vor dem Hintergrund der Scheinselbständigkeit zu bekommen. Das ist insbesondere schon deshalb wichtig, da die sonst ggf. folgenden Kosten bei der Aufdeckung der Scheinselbständigkeit schnell fünf- und auch sechsstellige Beträge annehmen könnten. Hier scheint es unternehmerisch vernünftiger, das Problem proaktiv anzugehen und zeitnah über einen Statusantrag Rechtssicherheit herbeizuführen.

2. Gesetzesentwurf zur Anpassung der Minijob- /Midijob-Grenzen auf 520,00 € bzw. 1.600,00 € ab dem 1. Oktober 2022 im Zusammenhang mit Erhöhung des Mindestlohns

Derzeit liegt der Mindestlohn bei 9,82 €. Zum 1. Juli 2022 steigt er turnusmäßig auf 10,45 €.

Im Zusammenhang mit der Erhöhung des Mindestlohns auf 12,00 € pro Stunde ab dem 1. Oktober 2022 plant die Bundesregierung flankierend die Anpassung der Minijob-Grenze von derzeit 450,00 € auf 520,00 € monatlich, sowie die Erhöhung auch der Höchstgrenze für Midi-Jobs, also eine Beschäftigung im Übergangsbereich, von derzeit 1.300,00 € auf 1.600,00 € monatlich.

Ziel ist es, sozialversicherungspflichtige Beschäftigte mit geringem Arbeitsentgelt stärker als bisher zu entlasten.

Es besteht auf Antrag die Befreiungsmöglichkeit in der Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung bis längstens zum 31. Dezember 2023, sofern am 30. September 2022 eine mehr als geringfügige Beschäftigung ausgeübt wurde, jedoch die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung, in der ab dem 1. Oktober 2022 geltenden Fassung erfüllen.

3. Sachbezugsfreigrenze 50,00 € - Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug

Seit dem 1. Januar 2022 beträgt die Sachbezugsfreigrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG 50,00 € monatlich.

Die 50,00 €-Freigrenze (bis 31. Dezember 2021 44,00 €-Freigrenze) ist bei Gutscheinen und Geldkarten nur dann anwendbar, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden (§ 8 Abs. 2 Satz 11 zweiter Halbsatz i. V. m. § 8 Abs. 4 EStG). Der steuerliche Vorteil ist damit insbesondere im Rahmen von Gehaltsverzicht oder -umwandlungen ausgeschlossen.

Mit BMF-Schreiben vom 15. März 2022, BStBl 2022 I S. 242 ersetzt die Finanzverwaltung das BMF-Schreiben vom 13. April 2021 mit ergänzenden Klarstellungen zur Abgrenzung von Geldleistung und Sachbezug:

Bei Gutscheinen und Geldkarten liegt seit 2022 ein Sachbezug nur vor, wenn diese ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG erfüllen.

Konkretisierungen erfolgen insbesondere

- zum begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen, die neben städtischen Einkaufs- und Dienstleistungsverbünden nun auch Internetshops der Händler sein können,
- zu begrenzten Einkaufs- und Dienstleistungsverbünden, die nun auch auf PLZ-Bezirke begrenzbar sind,
- zu Gutscheinen oder Geldkarten, die nur berechtigen, Waren oder Dienstleistungen ausschließlich aus einer sehr begrenzten Waren- oder Dienstleistungspalette zu beziehen und zusätzlich keine anderen Waren oder Dienstleistungen angeboten werden,
- zu nachträglicher Kostenerstattung, bei der eine Geldleistung vorliegt und kein Sachbezug,
- zum Tausch von Gutscheinen oder Geldkarten gegen andere Gutscheine oder Geldkarten, was nur Sachbezug ist, wenn durch technische Vorkehrungen und in den zur Verwendung kommenden Vertragsvereinbarungen sichergestellt ist, dass die Einlösung nur gegen andere Gutscheine oder Geldkarten erfolgen kann, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen.

Hinweis: Es empfiehlt sich dringend, Gutscheinlösungen und Geldkartensysteme genauestens zu überprüfen und ggf. anzupassen.

4. Führen von elektronischen Entgeltunterlagen ab 1. Januar 2022

Für Sachverhalte, die sich ab dem 1. Januar 2022 ergeben, sind Arbeitgeber verpflichtet, ergänzende Unterlagen zu den Entgeltunterlagen nach § 8 Abs. 2 BVV elektronisch vorzuhalten. Arbeitgeber können sich auf Antrag bis zum 31. Dezember 2026 von der Führung elektronischer Unterlagen befreien lassen. Bei entsprechender Befreiung sind spätestens ab dem 1. Januar 2027 die benannten Unterlagen elektronisch zu führen.

Dazu gehören u. a.

- Arbeitsvertrag
- Personalfragebogen
- Anträge von Minijobbern zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht
- Erklärungen von kurzfristig Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen
- Bescheide von Krankenkassen über die Feststellung der Versicherungspflicht
- Entscheidungen der Finanzbehörden, dass Studiengebühren kein Arbeitsentgelt sind
- Nachweis der Elterneigenschaft

Diese Unterlagen sind dem Arbeitgeber bereits von den zuständigen Stellen oder den Beschäftigten jeweils in separater Datei in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen. Dies bedeutet, dass nicht erst der Arbeitgeber in der Pflicht ist, diese Unterlagen elektronisch zu führen. Bereits die Person, die dem Arbeitgeber eine solche Unterlage einreicht (zum Beispiel eine Studierende reicht eine Immatrikulationsbescheinigung ein), soll dies elektronisch tun.

Bei gesetzlichen Schriftformerfordernissen sind Besonderheiten zu beachten.

Eine analoge Anwendung der GoBD (Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff) zur Speicherung von Entgeltunterlagen ist zulässig, soweit keine Bestimmungen entgegenstehen. Erlaubt sind hierbei PDF-Dateien und Bilddateien im Format jpeg, bmp, png oder tiff.

5. Werkstudentenprivileg wieder an 20-Stunden-Grenze orientiert

Pandemiebedingt hatte der GKV-Spitzenverband festgelegt, dass auch bei Beschäftigungen von Studierenden, die außerhalb der Semesterferien über 20 Wochenstunden hinausgehen – aufgrund der flexibleren Zeiteinteilung bei der Inanspruchnahme von Lehrangeboten – das Werkstudentenprivileg anzuwenden ist. Angesichts der weitgehenden Rückkehr zum Präsenzbetrieb an den Hochschulen mit Beginn des Sommersemesters im April 2022 hält der GKV-Spitzenverband nun nicht mehr weiter an dieser Auslegung der Rechtslage zum Werkstudentenprivileg fest. Für Beschäftigungen außerhalb der Semesterferien ist daher wieder die 20-Stunden-Grenze zu beachten. Das gilt auch für Beschäftigungen, die bereits vor Beginn des Sommersemesters 2022 aufgenommen wurden und über den Semesterbeginn hinaus andauern.

6. Hinzuverdienstgrenze bei vorzeitigen Altersrentnern 2022

Durch die Corona-Krise kommt es in vielen Bereichen zu personellen Engpässen. Um die Weiterarbeit oder Wiederaufnahme einer Beschäftigung nach Renteneintritt zu erleichtern, ist die jährliche Hinzuverdienstgrenze für Altersvollrentner vor Erreichen der Regelaltersgrenze deshalb in den Jahren 2020 und 2021 erhöht worden.

Auch seit 1. Januar 2022 ist ein höherer Hinzuverdienst möglich: Für die Zeit vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 dürfen Altersvollrentner vor Erreichen der Regelaltersgrenze, statt 6.300,00 € stolze 46.060,00 € hinzuverdienen, ohne dass die Altersrente gekürzt wird.

Wichtig: Die Hinzuverdienstgrenze ist letztmalig bis zum Ablauf des Kalendermonats zu beachten, in dem der Rentner seine Regelaltersgrenze erreicht. Nach Erreichen der Grenze können Rentner unbegrenzt hinzuverdienen, ohne Auswirkungen auf die Höhe der Rente befürchten zu müssen.

7. Erweiterter Anspruch auf Kinderkrankengeld 2022

Der erweiterte Leistungszeitraum des Kinderkrankengelds für GKV-Versicherte wurde auch für 2022 verlängert. Damit besteht im Jahr 2022 ein Anspruch auf Kinderkrankengeld je Elternteil für jedes Kind für bis zu 30 Arbeitstage und für Alleinerziehende für bis zu 60 Arbeitstage. Bei mehreren Kindern ist der Anspruch je Elternteil auf 65 Arbeitstage und für Alleinerziehende auf 130 Arbeitstage begrenzt.

Hinweis: Alle Eltern haben unabhängig vom Anspruch auf Kinderkrankengeld zusätzlich einen Anspruch nach § 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz - bis zu zehn Wochen pro Elternteil, bis zu 20 Wochen bei Alleinerziehenden pro Jahr. Dieser Anspruch ruht, solange der Anspruch auf Kinderkrankengeld von einem Elternteil geltend gemacht wird. Der Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Absatz 1a IfSG gilt bis zum 23. September 2022.

Alle Informationen nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr. Diese Information ersetzt nicht die individuelle Beratung!

Ihre Ansprechpartnerin

Antje Ubben
Associate Partnerin
angestellte Rechtsanwältin

+49 9441 2970-0
Antje.Ubben@mtg-group.de

Fundstellennachweis

1. **Neues Statusfeststellungsverfahren ab dem 1. April 2022**
   Lohn und Gehalt digital Nr. 3 v. 15. April 2022.

2. **Gesetzesentwurf zur Anpassung der Minijob- /Midijob-Grenzen auf 520,00 € bzw. 1.600,00 € ab dem 1. Oktober 2022 im Zusammenhang mit Erhöhung des Mindestlohns**
   NWB Nachricht, Bundesrat Kompakt v. 8. April 2022, Regierungsentwurf Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung v. 28. Februar 2022.

3. **Sachbezugsfreigrenze 50,00 € - Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug**
   BMF v. 15. März 2022, BStBl 2022 I S. 242.

4. **Führen von elektronischen Entgeltunterlagen ab 1. Januar 2022**
   Gemeinsames Rundschreiben der Sozialversicherungen v. 18. März 2022, Summa Summarum Ausgabe 2-2022.

5. **Werkstudentenprivileg wieder an 20-Stunden-Grenze orientiert**
   Rundschreiben 2020/302 v. 9. April 2020.
   Rundschreiben 2022/199 v. 29. März 2022, NWB 14/2022, S. 964.

6. **Hinzuverdienstgrenze bei vorzeitigen Altersrentnern 2022**
   LGP Löhne und Gehälter professionell, 01/2022, S.3.

7. **Erweiterter Anspruch auf Kinderkrankengeld 2022**
   LGP Löhne und Gehälter professionell, 01/2022, S.3, BMFSFJ Fragen und Antworten zu Kinderkrankentage und Kinderkrankengeld.

▪ Wirtschaftsprüfer ▪ Steuerberater ▪ Rechtsanwälte

MTG

Mehr Sicherheit. Mehr Erfolg. Mehr vom Leben.

Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung und Rechtsberatung aus einer Hand!

Kontaktieren Sie uns!
Wir beraten Sie gerne!
info@mtg-group.de
www.mtg-group.de

MTG Wirtschaftskanzlei

EXZELLENTER 20/22 ARBEITGEBER
BESTE CHANCEN FÜR IHRE KARRIERE
LSWB
Beruf. Verband. Gemeinschaft.

Beruf + Familie.
Geht gut bei uns!
2021
ausgezeichnet vom Landkreis Regensburg

Ausbildung +
Geht gut bei uns!
2021
ausgezeichnet vom Landkreis Regensburg

Regensburg Kelheim Straubing Ingolstadt Nürnberg

www.mtg-group.de
Weltweit vertreten durch: agn