

# Mandanten Information Lohn und Gehalt

---

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

anliegend informieren wir Sie über die aktuellen gesetzlichen Änderungen im Bereich Lohn und Gehalt.

Wunstorf, Juli 2022

**Michael Frühauf, Steuerberater**

Fachberater im Gesundheitswesen (H:G/metax)

**Nicole Möller, Steuerberaterin**

Fachberaterin für das Gesundheitswesen (DStV e.V.)

**Maik Schönefeld, Steuerberater**

Wirtschaftsprüfer, Dipl.-Kaufmann

## Inhalt

Wichtige Änderungen auf einen Blick .....	2
Rückwirkende Änderung des Lohnsteuerabzugs 2022.....	3
Höherer Arbeitnehmer-Pauschbetrag.....	3
Höherer Grundfreibetrag .....	3
Höhere Entfernungspauschale .....	3
Erleichterten Zugangsregeln zur Kurzarbeit gelten bis zum 30. September 2022 .....	3
Neue Pfändungsfreigrenzen ab 01.07.2022 .....	4
Corona-Prämie für Pflegekräfte .....	4
Energiepreispauschale - Veranlagungszeitraum 2022 .....	5
Energiepreispauschale: Ausnahmen für kleine Arbeitgeber .....	5
Energiepreispauschale: Minijob .....	6
Energiepreispauschale: es besteht Steuerpflicht .....	6
Erhöhung des Mindestlohns.....	6
Unternehmensnummer ab 01.01.2023 .....	7
Umstellung auf die eAU hat begonnen .....	8
Bestätigung des ersten Dienstverhältnisses zum 01.September 2022.....	9

## Wichtige Änderungen auf einen Blick

---

- Arbeitnehmerpauschbetrag wird um 200 Euro auf 1.200 Euro erhöht (rückwirkend ab dem 1. Januar 2022).
- Grundfreibetrag wird von derzeit 9.984 Euro um 363 Euro auf 10.347 Euro angehoben. Dieser erhöhte Freibetrag gilt rückwirkend ab dem 1. Januar 2022.
- Die am 01.01.2024 anstehende Erhöhung der Pendlerpauschale (um 3 Cent auf insgesamt 38 Cent ab dem 21. Kilometer) wird auf den 01.01.2022 vorgezogen (rückwirkend). Die Erhöhung ab dem 21. Entfernungskilometer gilt damit von 2022 bis 2026.
- Erleichternde Zugangsregeln zur Kurzarbeit gelten weiterhin bis zum 30.09.2022
- Ab 1. Juli 2022 gelten höhere Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen
- Energiepreispauschale: Allen einkommensteuerpflichtigen Erwerbstätigen soll einmalig eine Energiepreispauschale in Höhe von 300 Euro ausgezahlt werden.
- Corona-Prämie für Pflegekräfte bis 4.500€ möglich
- Der gesetzliche Mindestlohn steigt am 1. Oktober 2022 auf 12 Euro.
- Bei der Geringfügigkeitsgrenze (derzeit 450 Euro) erfolgt eine Kopplung an den Mindestlohn.
- Die obere Grenze des Übergangsbereich (derzeit 1.300 Euro) wird auf 1.600 Euro erhöht.
- Unternehmensnummer bei der Berufsgenossenschaft ab 01.01.2023
- Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab 01.01.2023

## Rückwirkende Änderung des Lohnsteuerabzugs 2022

---

### Höherer Arbeitnehmer-Pauschbetrag

Der Arbeitnehmer-Pauschbetrag wird **rückwirkend zum Jahresbeginn** um 200 EUR auf **1.200 EUR** erhöht (§ 9a Satz 1 Nr. 1 Buchst. a. EStG).

### Höherer Grundfreibetrag

Der Grundfreibetrag wird **rückwirkend zum 1.1.2022** von derzeit 9.984 EUR um 363 EUR auf **10.347 EUR** steigen (§ 32a Abs. 1 EStG).

Die Anhebung des Grundfreibetrags und des Arbeitnehmer-Pauschbetrags wirkt sich unmittelbar auf die Höhe der Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer aus. Der bisher in 2022 vorgenommene Lohnsteuerabzug ist vom Arbeitgeber zu korrigieren.

**Die Korrekturen wurden bereits mit der Lohnabrechnung für Juni programmtechnisch automatisch vorgenommen.**

### Höhere Entfernungspauschale

Angesichts der gestiegenen Spritpreise wird die am 1.1.2024 anstehende Erhöhung der Pauschale für Fernpendler - ab dem **21. Entfernungskilometer** - vorgezogen. Sie beträgt **rückwirkend zum 1.1.2022 38 Cent** (§ 9 Abs. 1 Satz 3 EStG). Die Erhöhung ab dem 21. Entfernungskilometer gilt bis einschließlich 2026.

Derzeit beträgt die Pauschale bis zum 20. Kilometer 30 Cent, ab dem 21. Kilometer 35 Cent.

Mit Inkrafttreten dieser Regelung kann im darauffolgenden Monat die Anpassung eines **Freibetrags im Lohnsteuerabzugsverfahren** beantragt werden. Die höhere Entfernungspauschale wirkt sich aber wegen des ebenfalls erhöhten Arbeitnehmer-Pauschbetrags nur insoweit aus, als der Erhöhungsbetrag den Betrag von 200 EUR überschreitet.

## Erleichterte Zugangsregeln zur Kurzarbeit gelten bis zum 30. September 2022

---

Das **Bundeskabinett** hat in seiner **24. Sitzung** am **22. Juni 2022** die **Kurzarbeitergeldzugangsverordnung (KugZuV)** beschlossen. Mit der Verordnung werden die **Zugangserleichterungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld für weitere drei Monate bis zum 30. September 2022 verlängert**. Die Verordnung tritt mit Wirkung vom **1. Juli 2022** in Kraft und mit Ablauf des **30. September 2022** außer Kraft (Quelle: Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom **22. Juni 2022**).

- Die Zahl der Beschäftigten, die im Betrieb vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, bleibt bei mindestens zehn Prozent (normalerweise mindestens ein Drittel).
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden (Minusstunden) wird weiter vollständig verzichtet.

Alle anderen pandemiebedingten Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld sind am 30. Juni 2022 ausgelaufen.

- Die Öffnung der Kurzarbeit für Leiharbeitnehmer bis 30. Juni 2022 wird nicht verlängert.
- Die Regelung zur gestaffelten Erhöhung des Kurzarbeitergeldes bis 30. Juni 2022 wird nicht verlängert.
- Die Sonderregelung zum anrechnungsfreien Hinzuverdienst aus einer geringfügigen Beschäftigung bis zum 30. Juni 2022 wird nicht verlängert.
- Ende der verlängerten Bezugsdauer.

Die Erstattung von SV-Beiträgen ist schon am 31. März 2022 ausgelaufen und wird von der Kurzarbeitergeldzugangsverordnung nicht wieder aufgegriffen.

## Neue Pfändungsfreigrenzen ab 01.07.2022

---

Als Arbeitgeber müssen Sie bei einer Lohnpfändung das zu pfändende Einkommen Ihres Beschäftigten ausrechnen. Hierbei ist die sogenannte Pfändungsfreigrenze wichtig, die der Gesetzgeber festlegt.

Ab 1. Juli 2022 gelten höhere Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen.

Seit der letzten Anpassung im Juli 2021 liegt die **Pfändungsfreigrenze** bei 1.252,64 Euro pro Person an unpfändbarem Arbeitseinkommen. Sie steigt zum **1. Juli 2022** um 6,2 Prozent. Konkret bedeutet das auf einen unpfändbaren Betrag von **1.330,16 Euro**.

Die Beträge beziehen sich auf das Nettoeinkommen der betroffenen Person. Unterhaltspflichten werden dabei berücksichtigt: Je nach Anzahl unterhaltsberechtigter Personen erhöht sich der Pfändungsfreibetrag.

## Corona-Prämie für Pflegekräfte

---

**Noch bis Ende 2022 können Arbeitgeber im Kranken- und Pflegebereich sogenannte Pflegeboni bis zu 4.500 Euro steuerfrei an ihre Arbeitnehmer auszahlen. Die steuerfreie Corona-Sonderzahlung, die im Rahmen der Pandemie an alle Beschäftigten ausbezahlt werden konnte, lief hingegen zum 31. März 2022 aus.**

Die besonderen Arbeitsbedingungen im Kranken- und Pflegebereich aufgrund der fortdauernden Coronapandemie und die Versorgung von mit dem Coronavirus infizierten Personen stellen insbesondere für Pflegekräfte außergewöhnliche Herausforderungen dar. Deshalb gewährt die Bundesregierung den Pflegekräften eine zusätzliche Prämie als finanzielle Anerkennung (**Pflegebonus**). Um die finanzielle Wirkung der Prämie zu verstärken, wird diese steuerfrei gestellt (§ 3 Nr. 11b EStG).

Der Kreis der Anspruchsberechtigten in Bezug auf die Steuerbefreiung umfasst nicht nur Pflegekräfte, sondern auch weitere in Krankenhäusern sowie in Pflegeeinrichtungen und -diensten tätige Arbeitnehmer (u.a. Auszubildende und Menschen im Freiwilligendienst). Ebenso gibt es die

Möglichkeit der Steuerfreiheit für Beschäftigte in Einrichtungen für ambulantes Operieren, bestimmte Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen, Dialyseeinrichtungen, Arzt- und Zahnarztpraxen sowie Rettungsdienste.

Die Regelung ist enthalten im "Vierten Gesetz zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise", das der Deutsche Bundestag am 19. Mai 2022 beschlossen hat. Das Gesetzes wurde am 22.06.2022 im Bundesgesetzblatt verkündet.

Im Gesetzgebungsverfahren wurde die Steuerfreiheit, die zunächst bis zu einem Betrag von 3.000 Euro gelten sollte, auf 4.500 Euro angehoben. Die ursprüngliche Voraussetzung, dass die Steuerfreiheit nur gewährt wird, wenn die Zahlung des Bonus aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen erfolgt, wurde gestrichen. Damit sind **auch freiwillige Leistungen des Arbeitgebers** für den vorstehenden Personenkreis begünstigt.

Begünstigt ist der Auszahlungszeitraum ab dem 18. November 2021, da an diesem Tag der maßgebliche Beschluss der Ministerpräsidentenkonferenz über die Gewährung von weiteren Prämien gefasst worden ist. Um ausreichend Zeit für die Auszahlung zur Verfügung zu stellen, sollen Auszahlungen bis zum 31. Dezember 2022 begünstigt sein.

**Achtung:** Auf die vorstehend geregelten Prämienzahlungen findet die ausgelaufene Steuerbefreiung für die sogenannte Corona-Prämie (§ 3 Nr. 11a EStG) keine Anwendung.

## Energiepreispauschale - Veranlagungszeitraum 2022

---

**Bundestag und Bundesrat haben die von der Bundesregierung angekündigte Energiepreispauschale in Höhe von 300 Euro beschlossen. Sie soll einen Ausgleich für die aktuell hohen Energiepreise schaffen. Beschäftigte sollen sie in den überwiegenden Fällen im September 2022 vom Arbeitgeber ausgezahlt bekommen.**

An Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wird die Energiepreispauschale (auch als Energiepauschale bekannt) vom Arbeitgeber ausgezahlt, wenn sie zum **1. September 2022**

- in einem **gegenwärtigen ersten Dienstverhältnis** stehen und
- in eine der **Steuerklassen I bis V** eingereiht sind oder
- als **geringfügig Beschäftigte** pauschal besteuert Arbeitslohn (§ 40a Abs. 2 EStG) beziehen.

Arbeitgeber sollen die Energiepreispauschale mit der ersten, nach dem 31. August 2022 vorzunehmenden regelmäßigen Lohnzahlung auszahlen.

Zur Finanzierung sollen Arbeitgeber die Pauschalen vom Gesamtbetrag der **einzubehaltenden Lohnsteuer** entnehmen und diese bei der nächsten Lohnsteuer-Anmeldung gesondert absetzen. Übersteigt die insgesamt zu gewährende Energiepreispauschale den Betrag, der insgesamt an Lohnsteuer abzuführen ist, wird der übersteigende Betrag dem Arbeitgeber vom Finanzamt erstattet.

### Energiepreispauschale: Ausnahmen für kleine Arbeitgeber

Für eine Gruppe von Arbeitgebern wird es die Möglichkeit geben, mit der Auszahlung in den Oktober zu gehen. Das gilt für all jene Arbeitgeber, die für alle Mitarbeitenden zusammen weniger als 5.000 Euro Lohnsteuer im Jahr überweisen und die Steuer nur vierteljährlich abführen. In diesem Fall erfolgt der Abzug in der bis zum 10. Oktober 2022 fälligen Lohnsteueranmeldung für das dritte Quartal.

Sind es weniger als 1.080 Euro Lohnsteuer im Jahr, kann nur die Jahresanmeldung zum 10. Januar 2023 gemindert werden. Alternativ kann der Arbeitgeber in diesen Fällen ganz auf die Auszahlung verzichten. Dann müssen die Beschäftigten bis zur im Jahr 2023 abzugebenden Steuererklärung warten, um die 300-Euro-Pauschale zu erhalten.

Übersteigt die für die Beschäftigten insgesamt zu gewährende Energiepreispauschale den Betrag, der insgesamt an Lohnsteuer abzuführen ist, wird der übersteigende Betrag dem Arbeitgeber vom Finanzamt ersetzt.

### Energiepreispauschale: Minijob

Minijobber sollen zwar grundsätzlich eine Energiepreispauschale bekommen. Eine Auszahlung durch den Arbeitgeber kann aber nur erfolgen, wenn der oder die Beschäftigte dem Arbeitgeber vor der Auszahlung **schriftlich bestätigt** hat, dass es sich um das **erste Dienstverhältnis** handelt. Die Bestätigung ist zum Lohnkonto zu nehmen.

Wenn der Arbeitgeber gar keine Lohnsteuer-Anmeldungen abgibt (z. B. Minijobs in Privathaushalten), können die Beschäftigten die Pauschale nur über eine eigene Steuererklärung geltend machen.

### Energiepreispauschale: es besteht Steuerpflicht

Die Energiepreispauschale ist steuerpflichtig. Bei geringfügig Beschäftigten soll aus Vereinfachungsgründen auf eine Besteuerung verzichtet werden. Bei den übrigen Beschäftigten erhöht sie die Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit.

Die Energiepreispauschale unterliegt als "sonstiger Bezug" auch dem Lohnsteuerabzug.

**Hinweis:** Bei der Lohnsteuerberechnung ist sie bei der Berechnung der Vorsorgepauschale (§ 39b Absatz 2 Satz 5 Nummer 3 Buchstabe a bis c EStG) jedoch nicht zu berücksichtigen. Hintergrund hierfür ist, dass auf die Energiepreispauschale keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen.

**Achtung:** Pensionäre und Rentner erhalten die Pauschale nicht (falls keine anderen Einkünfte aus Landwirtschaft, Gewerbebetrieb, freiberuflicher Tätigkeit oder als Arbeitnehmer vorliegen). Auch für Steuerpflichtige ohne Wohnsitz oder ständigen Aufenthalt in Deutschland gibt es ebenso keine Pauschale wie für beschränkt steuerpflichtige Grenzpendler.

***Ein Muster zur Bestätigung des ersten Dienstverhältnisses finden Sie am Ende des Rundschreibens. Sofern uns zum Zeitpunkt der Erstellung der Lohnabrechnungen keine Bestätigung der Minijobber vorliegt, dass es sich um das erste Dienstverhältnis handelt, wird keine Energiepreispauschale abgerechnet. Seitens des Gesetzgebers ist eine Nachholung in den Folgemonaten ausgeschlossen.***

## Erhöhung des Mindestlohns

---

**Der gesetzliche Mindestlohn steigt im zweiten Halbjahr 2022 gleich zweimal an. Der Empfehlung der Mindestlohnkommission folgend zum 1. Juli 2022 von derzeit 9,82 Euro auf 10,45 Euro. Ab 1. Oktober erfolgt dann – und das ist ein Novum – eine einmalige gesetzlich normierte Anpassung auf 12 Euro brutto je Zeitstunde. Im Anschluss an diese gesetzliche Erhöhung entscheidet dann wieder wie bisher die unabhängige Mindestlohnkommission über mögliche Anpassungen.**

Des Weiteren wird die Geringfügigkeitsgrenze, besser bekannt als 450-Euro-Grenze, ab 1. Oktober 2022 nicht mehr durch einen statischen Wert bestimmt, sondern sie passt sich dynamisch an.

Die Geringfügigkeitsgrenze orientiert sich dann an einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zum gesetzlichen Mindestlohn. Eine wöchentliche Arbeitszeit von zehn Wochenstunden entspricht einer gerundeten Arbeitszeit von 43 Stunden im Monat. Die Geringfügigkeitsgrenze steigt somit ab Oktober auf 520 Euro monatlich.

Die neue Geringfügigkeitsgrenze kann wie folgt ermittelt werden: Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch 3 geteilt und auf volle Euro aufrunden (12 Euro x 130 : 3).

Die obere Grenze des Übergangsbereich (derzeit 1.300 Euro) wird auf 1.600 Euro erhöht. Der Übergangsbereich (früher Gleitzone) umfasst damit ab 1. Oktober 2022 den Entgeltbereich von 520,01 bis 1.600 Euro.

**Bitte beachten Sie hierbei, dass die Erhöhung des Mindestlohns eventuelle Änderungen von Arbeitszeiten, Arbeitsverträgen etc. zur Folge haben kann. Bei Fragen hierzu, wenden Sie sich bitte an Ihren Anwalt für Arbeitsrecht.**

Nicht geklärt wurde das Problem der Hinzuverdienstgrenze für Bezieher einer Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze und Bezieher einer Rente wegen voller Erwerbsminderung. Die aktuelle Grenze von 6.300 Euro pro Jahr beruht auf der bisherigen Minijobgrenze von 450 Euro (14 x 450 Euro). Für Bezieher einer Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze gilt von 2020 bis 2022 eine höhere Hinzuverdienstgrenze.

Ab 2023 gilt nach aktueller Rechtslage wieder die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro. Ob die Hinzuverdienstgrenze an die neue Geringfügigkeitsgrenze angepasst wird, bleibt abzuwarten. Die Hinzuverdienstgrenze müsste sich eigentlich auf 7.280 Euro pro Jahr erhöhen (14 x 520 Euro).

## Unternehmensnummer ab 01.01.2023

---

**Mitgliedsbetriebe von Berufsgenossenschaften und Unfallkassen erhalten von den zuständigen Trägern ab Herbst 2022 ihre neue Unternehmensnummer.** Die Unternehmensnummer ist ab 01.01.2023 gültig.

Entsprechend dem Onlinezugangsgesetz werden Berufsgenossenschaften und Unfallkassen alle Verwaltungsleistungen bis Ende des Jahres elektronisch anbieten. In diesem Zuge führt die Deutsche

Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) eine Unternehmensnummer als neues einheitliches Ordnungskriterium für die gesetzliche Unfallversicherung ein.

Die Mitgliedsbetriebe von Berufsgenossenschaften und Unfallkassen erhalten von den zuständigen Trägern ab Herbst 2022 ihre neue Unternehmensnummer. Wer mehrere Unternehmen betreibt, erhält auch mehrere Unternehmensnummern. Die Unternehmensnummer löst die bisherige Mitgliedsnummer ab. Die Umstellung erfolgt automatisch und rechtzeitig vor dem 1. Januar 2023.

## Umstellung auf die eAU hat begonnen

---

Jährlich werden mehr als 77 Millionen Arbeitsunfähigkeiten in Deutschland festgestellt und auf Papier in dreifacher Ausfertigung bescheinigt. Seit dem 1. Oktober 2021 werden bereits elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von Vertragsärzten und -zahnärzten an die Krankenkassen digital übermittelt. Arbeitgeber und Steuerberater können seit dem 1. Januar 2022 im Rahmen eines Pilotverfahrens die eAU-Daten von den Krankenkassen abfragen.

### **Pilotphase bis Ende 2022 verlängert**

Da viele Arztpraxen technisch noch nicht für die Datenübermittlung im eAU-Verfahren ausgerüstet sind, endet die Pilotphase nun erst am 31. Dezember 2022, statt wie geplant am 30. Juni 2022. Arbeitgeber sind erst ab dem 1. Januar 2023 verpflichtet, die AU-Daten erkrankter Mitarbeiter elektronisch bei deren Krankenkasse abzurufen.

- Bis zur flächendeckenden Umsetzung legen die Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber wie gewohnt noch den sogenannten „Gelben Schein“ vor – je nach betrieblicher Vereinbarung am dritten Tag der AU oder bereits am ersten Tag. Mit dem obligatorischen Start des eAU-Verfahrens am 1. Januar 2023 fällt dieser Schritt weg.
- Der Versicherte selbst erhält allerdings immer noch auf Wunsch einen Papierausdruck seiner AU-Bescheinigung vom Arzt.
- Auch der „gelbe Schein“ als Ausfertigung für die Krankenkasse entfällt und muss von den Versicherten nicht mehr selbst an ihre Kasse geschickt werden.
- Dass Arbeitnehmer ihren Vorgesetzten unverzüglich über eine Krankheit informieren müssen – daran ändert sich auch mit dem neuen Verfahren nichts.

### **Auch Krankenhäuser übermitteln AU-Daten elektronisch**

Nicht nur Ärzte und Zahnärzte, auch die Krankenhäuser übermitteln die Zeiten eines stationären Aufenthaltes im Rahmen der eAU an die Krankenkassen. Für Reha- und Vorsorgeeinrichtungen gilt das allerdings nicht. Bei privat Krankenversicherten, Krankschreibungen von Privatärzten und bei Erkrankungen im Ausland ist das eAU-Verfahren, zumindest vorerst, nicht vorgesehen.

Auch bei geringfügig Beschäftigten ist eine eAU-Anfrage an die Krankenkasse möglich – die Minijob-Zentrale ist dafür nicht zuständig. Der Arbeitgeber muss jedoch wissen, bei welcher Krankenkasse der Minijobber versichert ist. Er sollte diese daher erfragen und im Entgeltabrechnungsprogramm hinterlegen.



## Bestätigung des ersten Dienstverhältnisses zum 01. September 2022

Hiermit bestätige ich

---

(Arbeitnehmer),

dass mein am 01. September 2022 bestehendes Dienstverhältnis mit

---

(Arbeitgeber)

mein erstes Dienstverhältnis (Haupt-Dienstverhältnis) ist. Mir ist bekannt, dass bei einer unrichtigen Angabe der Tatbestand einer Steuerstraftat oder -ordnungswidrigkeit vorliegen kann.

---

**Datum, Ort**

---

**Unterschrift**

**Hinweis: Die Energiepreispauschale steht jeder anspruchsberechtigten Person nur einmal zu, auch wenn im Jahr 2022 mehrere Tätigkeiten ausübt werden. In den Fällen einer geringfügigen Beschäftigung (Minijob) darf der Arbeitgeber die Energiepreispauschale nur dann an den Arbeitnehmer auszahlen, wenn es sich bei der Beschäftigung um das erste Dienstverhältnis (Haupt-Dienstverhältnis) handelt. Dadurch soll verhindert werden, dass die Energiepreispauschale an einen Arbeitnehmer mehrfach ausgezahlt wird.**