

SteuerBlick

Aktuelle Informationen aus dem Steuerrecht

August 2022

Inhaltsübersicht

1. Energiepreispauschale: Berücksichtigung in der Lohnabrechnung	1
2. Anhebung des Mindestlohns und der Grenze für Minijobs zum 1.10.2022	3
3. Zuschüsse des Arbeitgebers zu Aufwendungen des Arbeitnehmers für den ÖPNV während der Gültigkeitsdauer des 9 €-Tickets.....	4
4. Besteuerung von Prämien aus der Treibhausgasminderungs-Quote bei Haltern von Elektrofahrzeugen.....	4

1. Energiepreispauschale: Berücksichtigung in der Lohnabrechnung

Mit dem Steuerentlastungsgesetz 2022 ist eine Energiepreispauschale eingeführt worden, um Erwerbstätige vor dem Hintergrund der deutlich gestiegenen Energiepreise zu entlasten. Allen einkommensteuerpflichtigen Erwerbstätigen wird einmalig eine Energiepreispauschale (EPP) i.H.v. 300 € gewährt. In den allermeisten Fällen wird der Arbeitgeber die EPP (für den Staat) mit der Lohnabrechnung auszahlen. Die (Re-)Finanzierung erfolgt dann für den Arbeitgeber durch Kürzung der abzuführenden Lohnsteuer. Arbeitgeber müssen diesen Prozess vorbereiten, was nicht nur entsprechende Vorkehrungen bei der Lohnabrechnung erfordert, sondern auch eine Kommunikation gegenüber den Arbeitnehmern, damit arbeitsintensive Nachfragen möglichst vermieden werden. Zur EPP gelten nun folgende Regelungen:

Anspruchsberechtigte:

- » Anspruch auf die EPP haben Stpfl. mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt in Deutschland, die
 - » Lohn Einkünfte aus einem gegenwärtigen Dienstverhältnis beziehen und in die Steuerklassen I bis V eingereiht sind oder als geringfügig Beschäftigte pauschal besteuert (Minijob) werden.
Dies umfasst bspw. auch
 - » Arbeitnehmer in der passiven Phase der Altersteilzeit,
 - » Personen, die ein Wertguthaben bei der DRV Bund entsparen,
 - » Freiwillige i.S.d. § 2 Bundesfreiwilligendienstgesetzes (BFDG) und Freiwillige i.S.d. § 2 Jugendfreiwilligendienstgesetzes (JFDG),
 - » Personen, die ausschließlich steuerfreien Arbeitslohn beziehen (z.B. ehrenamtlich tätige Übungsleiter oder Betreuer),
 - » Werkstudenten und Studenten im entgeltlichen Praktikum,
 - » Menschen mit Behinderungen, die in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen tätig sind,

- » Arbeitnehmer mit einem aktiven Dienstverhältnis, die Lohnersatzleistungen wie Krankengeld oder Elterngeld beziehen.

Hinweis:

Da der Arbeitgeber bei einem Minijobber nicht erkennen kann, ob es sich insoweit um das erste Dienstverhältnis handelt, fordert das Gesetz bei einem Minijob-Verhältnis, dass der Minijobber gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich bestätigt, dass es sich bei dem Minijob um das erste Dienstverhältnis handelt. Damit soll verhindert werden, dass die EPP mehrfach geltend gemacht wird, so bspw., wenn neben einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis noch ein Minijob besteht. Diese Bestätigung sollte der Arbeitgeber rechtzeitig einfordern und er muss diese zum Lohnkonto nehmen.

Die Bestätigung kann wie folgt ausformuliert sein:

„Hiermit bestätige ich (Arbeitnehmer), dass mein am 1. 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.“

- » Ebenso begünstigt sind Stpfl., die Einkünfte aus den Gewinneinkunftsarten (Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb und aus selbständiger Tätigkeit) beziehen.

Die angesprochene Einkunftsquelle muss – dies ist insoweit aber auch ausreichend – im Jahr 2022 bestanden haben. Die Tätigkeit muss weder zu einem bestimmten Zeitpunkt noch für eine Mindestdauer ausgeübt werden.

- » Nicht begünstigt sind

- » Stpfl., die ausschließlich eine Rente beziehen oder ausschließlich Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung oder aus Kapitalvermögen erzielen.

Hinweis:

Beziehen Rentner bspw. auch Einkünfte aus Gewerbebetrieb, z.B. aus einer Photovoltaikanlage, welche steuerlich erfasst werden, oder besteht ein Minijob, so sind diese anspruchsberechtigt für die EPP.

- » Ebenso sind nicht begünstigt **Grenzpendler** mit Wohnsitz im Ausland und Arbeitsstelle im Inland; dies gilt selbst dann, wenn diese auf Antrag als unbeschränkt steuerpflichtig behandelt werden. Dagegen erhalten Personen, die in Deutschland leben und bei einem Arbeitgeber im Ausland beschäftigt sind (Grenzpendler und Grenzgänger sowie in Botschaften/Generalkonsulaten beschäftigte Ortskräfte) die EPP; dann allerdings nicht über den Arbeitgeber, sondern nur im Rahmen der Einkommensteuererklärung für 2022.
- » Ist eine **Einkommensteuer-Vorauszahlung für Gewinneinkünfte** zum 10.9.2022 (III. Quartal) festgesetzt, so wird diese vom Finanzamt um 300 € herabgesetzt, so dass eine Liquiditätsentlastung schon kurzfristig erfolgt und nicht erst dann, wenn die Einkommensteuerveranlagung für 2022 erfolgt ist.
- » Die EPP ist steuerpflichtig. Bei Arbeitnehmern werden insoweit die Lohneinkünfte um 300 € erhöht. Bei anderen begünstigten Stpfl. werden in der späteren Einkommensteuerveranlagung sonstige Einkünfte in Höhe von 300 € angesetzt. Im Ergebnis vermindert sich damit die effektive Entlastung um die auf diesen Betrag anfallende individuelle Steuerbelastung.

Festsetzung/Auszahlung der EPP:

- » Im Grundsatz wird die EPP in der Einkommensteuerveranlagung für das Jahr 2022 festgesetzt. Dies wird durch das Finanzamt erfolgen und bedarf keinerlei Erklärungen des Stpfl. Im Steuerbescheid wird dann neben der Einkommensteuer auch die EPP festgesetzt.
- » Die **Auszahlung an Arbeitnehmer** erfolgt allerdings bereits mit der Lohnabrechnung für September, soweit der Stpfl. am 1.9.2022 in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis steht und in die Steuerklassen I bis V eingereiht ist oder als geringfügig Beschäftigte pauschal besteuert wird (Minijob). Auch in den Fällen des Bezugs von Lohnersatzleistungen, die zum Bezug der EPP berechtigen (z.B. Krankengeld, Elterngeld, Kurzarbeitergeld), hat der Arbeitgeber die EPP an den Arbeitnehmer auszu zahlen. Arbeitnehmer, die nicht hierunter fallen, so bspw. dann, wenn am 1.9.2022 kein Arbeitsverhältnis besteht, müssen die EPP mittels Einkommensteuerveranlagung für 2022 geltend machen.

❗ Hinweis I:

Die EPP ist vom Arbeitgeber an Arbeitnehmer auszu zahlen, die am 1.9.2022 in einem gegenwärtigen ersten Dienstverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Liegt die Voraussetzung nicht vor (auch, wenn sich dies erst später herausstellt), ist (a) die bereits ausgezahlte EPP vom Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer bis zur Übermittlung oder Ausschreibung der Lohnsteuerbescheinigung zurückzufordern und (b) die auf die EPP entfallende Lohnsteuer nach den allgemeinen Regeln zu korrigieren. Wenn die EPP bereits über eine Minderung der Lohnsteuer in der Lohnsteuer-Anmeldung refinanziert wurde, ist diese Lohnsteuer-Anmeldung zu korrigieren.

❗ Hinweis II:

Wird der Lohnabrechnungsstelle erst nachträglich bekannt, dass ein Arbeitnehmer zum 1.9.2022 eingestellt wurde, so muss diesem die EPP ausgezahlt werden. Die Auszahlung hat in der Regel im September 2022 zu erfolgen. Kann die Auszahlung aus organisatorischen oder abrechnungstechnischen Gründen nicht mehr fristgerecht im September 2022 erfolgen, bestehen keine Bedenken, wenn die Auszahlung mit der Lohn-/Gehalts-/Bezügeabrechnung für einen späteren Abrechnungszeitraum des Jahres 2022, spätestens bis zur Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung für den Arbeitnehmer, erfolgt. Die Refinanzierung des Arbeitgebers erfolgt über eine korrigierte Lohnsteuer-Anmeldung für August 2022.

Auszahlung der EPP durch den Arbeitgeber:

- » Insbesondere Arbeitnehmer erhalten die EPP über die Lohnabrechnung durch den Arbeitgeber ausgezahlt. Maßgeblich ist insoweit, dass das **Arbeitsverhältnis am 1.9.2022** besteht (Stichtagsprinzip).
- » Im Grundfall erfolgt die **Auszahlung der EPP mit der Lohnabrechnung für September 2022**:
 - » Bei begünstigten Arbeitnehmern wird die EPP in der Lohnabrechnung als sonstiger Bezug erfasst. Die EPP ist selbst steuerpflichtiger Arbeitslohn, so dass hierauf Lohnsteuer anfällt. Damit ist der sich insoweit ergebende Nettorauszahlungsbetrag abhängig von den steuerlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers (Lohnsteuerklasse und evtl. Freibetrag) und dem jeweiligen Arbeitslohn. Bei geringen Einkünften fällt ggf. keine Lohnsteuer an, so dass die EPP in vollem Umfang zur Auszahlung kommt.
 - » Die EPP unterliegt nicht der Sozialversicherung.
 - » Der Arbeitgeber hat die EPP an die begünstigten Arbeitnehmer im September 2022 auszu zahlen. Ein Auszahlungswahlrecht besteht grds. nicht.
 - » Die EPP soll aber nicht der Arbeitgeber tragen. Dieser besorgt nur für den Staat die Auszahlung. Daher wird die insgesamt an die Arbeitnehmer auszahlende EPP der abzuführenden Lohnsteuer entnommen. Die im September 2022 auszahlende EPP ist der Lohnsteueranmeldung 8/2022 zu entnehmen. Die Anzahl der Arbeitnehmer orientiert sich an

denen des 1.9.2022. Damit braucht der Arbeitgeber finanziell nicht in Vorleistung zu treten.

- » Erfolgt die **Lohnsteueranmeldung für das Quartal**, so gilt: Die EPP ist der Anmeldung für das dritte Quartal 2022 zu entnehmen. Diese ist zum 10.10.2022 zu übertragen. Damit der Arbeitgeber in Bezug auf die EPP nicht in Vorleistung treten muss, kann die EPP auch im Oktober 2022 ausgezahlt werden.

📌 Hinweis:

In diesem Fall sollte eine Kommunikation gegenüber den Arbeitnehmern erfolgen, damit insoweit nicht Rückfragen zur Lohnabrechnung für September kommen.

- » Bei **Lohnsteuer-Jahresanmeldung** gilt: Bei Auszahlung der EPP im September 2022 erfolgt eine Refinanzierung erst durch Abgabe der Jahresanmeldung zum 10.1.2023. Um eine Vorfinanzierung durch den Arbeitgeber zu verhindern, kann dieser auf die Auszahlung durch ihn verzichten. Dann müssten die Arbeitnehmer eine Einkommensteuererklärung abgeben, damit im Rahmen der Veranlagung die EPP ausgezahlt wird.
- » Eine vom Arbeitgeber ausgezahlte EPP ist in der **elektronischen Lohnsteuerbescheinigung** mit dem Großbuchstaben E anzugeben. Bei Minijobbern ist keine Lohnsteuerbescheinigung auszustellen; daher läuft der Vermerk des Großbuchstaben E ins Leere.

2. Anhebung des Mindestlohns und der Grenze für Minijobs zum 1.10.2022

Abgeschlossen ist nun das Gesetzgebungsverfahren zur Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigungen. Folgende Änderungen sind beschlossen worden:

Mindestlohn:

- » Der für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltende Mindestlohn wird zum 1.10.2022 einmalig auf einen Bruttostundenlohn von 12 € erhöht (derzeit liegt der Mindestlohn bei 9,82 € und zum 1.7.2022 steigt dieser turnusmäßig auf 10,45 €). Über künftige Anpassungen der Höhe des Mindestlohns entscheidet weiterhin die Mindestlohnkommission.

📌 Handlungsempfehlung:

Bei sämtlichen bestehenden Arbeitsverhältnissen ist zu überprüfen, ob die dann zum 1.10.2022 geltende Mindestlohngrenze eingehalten wird. Es ist ggf. eine Lohnanpassung vorzunehmen. Dabei ist zu beachten, dass hierdurch möglicherweise – unter Berücksichtigung der angehobenen Geringfügigkeitsgrenze (siehe nachfolgend) – Sozialversicherungspflicht eintreten kann, so dass ggf. die Stundenzahl reduziert werden muss. Weiterhin sollten Unternehmer prüfen, welche zusätzliche Kostenbelastung sich aus der Anhebung des Mindestlohns ergibt.

Minijobs im gewerblichen Bereich:

- » Bislang existiert die feste Minijob-Grenze von 450 €. Diese wird ab dem 1.10.2022 durch eine flexible Grenze („**Geringfügigkeitsgrenze**“) ersetzt. Diese Geringfügigkeitsgrenze orientiert sich an einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zu Mindestlohnbedingungen.
- » Damit steigt diese Grenze **zum 1.10.2022** von derzeit 450 € **auf 520 €** monatlich. Mit jeder folgenden Anpassung des Mindestlohns steigt diese Grenze automatisch; die Geringfügigkeitsgrenze wird jeweils vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Bundesanzeiger bekannt gegeben.
- » Gesetzlich festgeschrieben wurde nun, dass ein **unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze** dem Fortbestand einer geringfügigen Beschäftigung nicht entgegensteht, wenn die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres in nicht mehr als zwei Kalendermonaten um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.
- » **Übergangsregelung:** Die Minijob-Grenze hat insbesondere auch in der Sozialversicherung Bedeutung. Wird diese Grenze (auch nur geringfügig) überschritten, so besteht grds. eine Sozialversicherungspflicht, was bspw. einen eigenen Krankenversicherungsschutz begründet. Die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 520 € wird nun von folgender Übergangsregelung für den Lohnbereich zwischen 451 € und 520 € begleitet:
 - » Personen, die am 30.9.2022 in einer mehr als geringfügigen Beschäftigung versicherungspflichtig waren und ab dem 1.10.2022 aber unter die Geringfügigkeitsgrenze fallen, bleiben in dieser Beschäftigung längstens bis zum 31.12.2023 versicherungspflichtig, solange das Arbeitsentgelt 450 € übersteigt.

📌 Handlungsempfehlung:

Insoweit besteht dann zum 1.10.2022 kein Anpassungsbedarf für die Lohnhöhe, um weiterhin eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu haben. Dies gilt allerdings ausdrücklich nur dann, wenn der Minijob bereits am 30.9.2022 bestanden hat. Zum 1.1.2024 muss dann spätestens eine Anpassung des Lohns über die dann bestehende Geringfügigkeitsgrenze erfolgen, damit eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhalten bleibt.

- » Auf Antrag ist hingegen auch eine Befreiung von der Versicherungspflicht möglich. Der Antrag ist bei der Agentur für Arbeit zu stellen. Die Befreiung wirkt vom 1.10.2022 an, wenn sie bis zum 31.12.2022 beantragt wird, im Übrigen von dem Beginn des Kalendermonats an, der auf den Kalendermonat folgt, in dem der Antrag gestellt worden ist. Die Befreiung gilt nur für die jeweilige Beschäftigung, die unter die Übergangsregelung fällt.

► **Handlungsempfehlung:**

Betroffene Arbeitnehmer müssen also prüfen, ob die Sozialversicherungspflicht vorteilhaft ist. Ansonsten ist ein Antrag auf Befreiung von der Sozialversicherungspflicht zu prüfen.

Übergangsbereich:

- » Die Höchstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich („Midi-Jobber“) wird von monatlich 1 300 € auf 1 600 € angehoben. Diese Maßnahme bewirkt eine weitergehende Entlastung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit geringem Arbeitsentgelt als bisher. Zudem werden Beschäftigte im unteren Übergangsbereich noch stärker entlastet, um den Belastungssprung an der Geringfügigkeitsgrenze beim Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu glätten und damit die Anreize für geringfügig Beschäftigte zu erhöhen, ihre Arbeitszeit über einen Minijob hinaus auszuweiten.

► **Handlungsempfehlung:**

Von dieser Maßnahme profitieren auch alle bestehenden Beschäftigungsverhältnisse im Lohnbereich bis 1 600 €. Die geringeren Sozialversicherungsabgaben werden automatisch bei der Lohnabrechnung berücksichtigt.

3. Zuschüsse des Arbeitgebers zu Aufwendungen des Arbeitnehmers für den ÖPNV während der Gültigkeitsdauer des 9 €-Tickets

Zuschüsse, die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu deren Aufwendungen für Tickets für öffentliche Verkehrsmittel gewähren, sind lohnsteuerfrei. Die Steuerfreiheit ist allerdings auf die Höhe der Aufwendungen des Arbeitnehmers beschränkt. Für die Monate Juni, Juli und August 2022 wird es für die Anwendung der Steuerbefreiung aus Vereinfachungsgründen von der FinVerw nicht beanstandet, wenn Zuschüsse des Arbeitgebers die Aufwendungen des Arbeitnehmers für Tickets für öffentliche Verkehrsmittel im Kalendermonat übersteigen, soweit die Zuschüsse die Aufwendungen bezogen auf das Kalenderjahr 2022 insgesamt nicht übersteigen (Jahresbetrachtung).

► **Handlungsempfehlung:**

Insoweit braucht also grds. keine Anpassung des Zuschussbetrages zu erfolgen. Nur sofern im Ausnahmefall bezogen auf das Kalenderjahr 2022 insgesamt höhere Zuschüsse gezahlt werden, als der Arbeitnehmer Aufwendungen hatte, liegt in Höhe des Differenzbetrags steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

► **Hinweis:**

Die steuerfreien Arbeitgeberleistungen mindern den als Entfernungspauschale abziehbaren Betrag und sind vom Arbeitgeber zu bescheinigen. Bescheinigt werden müssen die gesamten steuerfreien Arbeitgeberzuschüsse im Kalenderjahr.

4. Besteuerung von Prämien aus der Treibhausgasminderungs-Quote bei Haltern von Elektrofahrzeugen

Seit 2019 sind die Emissionseinsparungen von (reinen) Elektrofahrzeugen auf die sog. Treibhausgasminderungs-Quote (THG-Quote) anrechenbar. Mit jeder Kilowattstunde, die an einem Ladepunkt geladen wird, geht eine Treibhausgasminderung einher, die als THG-Quote an quotenverpflichtete Unternehmen verkauft werden kann.

Seit dem 1.1.2022 sind alle Betreiber von Ladepunkten Eigentümer der THG-Quote und damit berechtigt, diese weiterzuverkaufen. Als Ladepunktbetreiber gilt jede Person, auf die das reine Batterieelektrische Fahrzeug zugelassen ist. Mit Beginn des Jahres 2022 und aktuell bis zum Jahr 2030 kann somit der Fahrzeugbesitzer eines Batteriefahrzeugs von der THG-Quote profitieren, indem er die eingesparten CO₂-Emissionen „verkauft“. Das gilt unabhängig davon, ob das Fahrzeug privat oder gewerblich genutzt wird, es gekauft, geleast oder finanziert wurde. Einzig notwendig ist die Eintragung als Halter im Fahrzeugschein.

Hierzu gilt steuerlich, wie das Landesamt für Steuern Rheinland-Pfalz mit Bezug auf die bundeseinheitlich abgestimmte Verwaltungsauffassung mitteilt:

- » **Elektrofahrzeuge im Betriebsvermögen:** Ist das Fahrzeug dem Betriebsvermögen zuzuordnen, so stellen die Zahlungen Betriebseinnahmen dar.
- » **Elektrofahrzeuge im Privatvermögen:** Da der private Fahrzeughalter die THG-Quote nicht entgeltlich erwirbt, sondern diese vielmehr durch die eingesparten THG-Emissionen der geschätzten Strommenge sowie dem Nachweis der Zulassungsbescheinigung jährlich neu entsteht, unterliegt die Veräußerung der THG-Quote mangels Anschaffung nicht der Besteuerung als privates Veräußerungsgeschäft. Die Prämienzahlung im Privatvermögen unterliegt daher nicht der Einkommensteuer.

► **Handlungsempfehlung:**

Der „Verkauf“ der THG-Quote ist über verschiedene Dienstleister und vielfach auch über die örtlichen Energieversorger möglich.