

10|22

Aktuelle Informationen für unsere Mandanten

Termine (Steuern und Sozialversicherungsbeiträge)	2
Aktuelle Vorhaben der Bundesregierung (noch nicht Gesetz!!!).....	2
Grundsteuererklärung (nochmal).....	5
Der neue gesetzliche Mindestlohn	5
Einführung einer dynamischen Geringfügigkeitsgrenze ab 1.10.2022	7
Bestandsschutz Regelung Für Beschäftigte mit regelmäßigem Entgelt von 450,01 bis 520,00 Euro/Monat. (Midijobber)	9

Termine (Steuern und Sozialversicherungsbeiträge)

TERMINE OKTOBER 2022			
Steuerart	Fälligkeit	Überweisung	Scheck/bar
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	10.10.2022	13.10.2022	Keine Schonfrist
Umsatzsteuer	10.10.2022	13.10.2022	Keine Schonfrist
Sozialversicherungsabgaben	26.10.2022	Keine Schonfrist	Keine Schonfrist

TERMINE NOVEMBER 2022			
Steuerart	Fälligkeit	Überweisung	Scheck/bar
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	10.11.2022	15.11.2022	Keine Schonfrist
Umsatzsteuer	10.11.2022	15.11.2022	Keine Schonfrist
Gewerbsteuer	15.11.2022	18.11.2022	Keine Schonfrist
Grundsteuer	15.11.2022	18.11.2022	Keine Schonfrist
Sozialversicherungsabgaben	28.11.2022	Keine Schonfrist	Keine Schonfrist

Steuern: Bei verspäteter Zahlung bis zu 3 Tagen werden Zuschläge nicht erhoben (§ 240 Abs. 3 AO i.d.F StÄndG 2003). Diese Schonfrist entfällt bei Barzahlung und Zahlungen per Scheck. Seit 01.01.2007 gelten Zahlungen per Scheck erst drei Tage nach Eingang des Schecks als geleistet.

Sozialversicherung: Seit 2006 sind Beiträge spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats fällig. (Der 24.12. und 31.12. gelten nicht als bankübliche Arbeitstage)

Aktuelle Vorhaben der Bundesregierung (noch nicht Gesetz!!!)

Gesetz zum Ausgleich der Inflation durch einen fairen Einkommensteuertarif sowie zur Anpassung weiterer steuerlicher Regelungen (Inflationsausgleichsgesetz - InflAusG)

Mit dem Inflationsausgleichsgesetz sollen die mit der kalten Progression verbundenen schleichenden Steuererhöhungen gedämpft werden. Zudem sollen Familien gezielt steuerlich unterstützt werden.

Das Gesetz beinhaltet insbesondere die folgenden Maßnahmen:

Höherer Grundfreibetrag:

- Zum 1. Januar 2023 ist eine Anhebung um 285 Euro auf **10.632 Euro** vorgesehen.
- Für 2024 ist eine weitere Anhebung um 300 Euro auf **10.932 Euro** vorgeschlagen.

Kalte Progression ausgleichen:

- Die sogenannten Tarifeckwerte werden entsprechend der erwarteten Inflation nach rechts verschoben. Das heißt, der Spitzensteuersatz soll 2023 bei **61.972** statt bisher 58.597 Euro greifen, 2024 soll er ab **63.515 Euro beginnen**.

So kommen trotz steigender Inflation höhere Einkommen auch tatsächlich bei den Bürgerinnen und Bürgern an und der Effekt der kalten Progression wird somit ausgeglichen. Besonders hohe Einkommen (sogenannter Reichensteuersatz) ab 277.836 Euro sind ausdrücklich von dieser Anpassung ausgenommen.

Im Durchschnitt sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dadurch im nächsten Jahr 192 Euro mehr netto haben als in diesem Jahr, wenn sich ihr Einkommen nicht ändert.

Unterstützung von Familien:

- Der **steuerliche Kinderfreibetrag** wird für die Jahre 2022, 2023 und 2024 angepasst und das Kindergeld wird für das erste, zweite und dritte Kind auf einheitlich 237 Euro pro Monat zum 1. Januar 2023 angehoben. Die Erhöhung des Kindergeldes gilt auch für einkommensschwache Familien, welche keine Einkommensteuer zahlen.
- So wird beispielsweise eine vierköpfige Familie mit einem Jahreseinkommen von rund 56.000 Euro um 680 Euro im Jahr entlastet.

Anhebung des Unterhalt höchstbetrags:

- Der Unterhalt höchstbetrag für 2022 wird von 9.984 Euro auf 10.347 Euro angehoben. So können mehr Kosten, die etwa für Berufsausbildung oder Unterhalt für eine unterhaltberechtigte Person anfallen, steuerlich geltend gemacht werden. Zukünftige Anpassungen werden automatisiert.

Sonderzahlungen bis 3.000 Euro steuerfrei

Der Bund befreit zusätzliche Zahlungen der Unternehmen an ihre Beschäftigten bis zur Höhe von 3.000 Euro von Steuern und Sozialversicherungsabgaben.

Jahressteuergesetz 2022 (JStG 2022)

In verschiedenen Bereichen des deutschen Steuerrechts hat sich fachlich notwendiger Gesetzgebungsbedarf ergeben. Mit dem Jahressteuergesetz 2022 (JStG 2022) soll diesem fachlich notwendigen Gesetzgebungsbedarf entsprochen werden.

Hierzu gehören insbesondere:

Schaffung einer Rechtsgrundlage zum Aufbau eines direkten Auszahlungsweges für öffentliche Leistungen unter Nutzung der steuerlichen Identifikationsnummer, § 139b AO

Modernisierung des Abzugs von Aufwendungen für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit in der häuslichen Wohnung (Homeoffice)

Einführung einer Ertragsteuerbefreiung für bestimmte Photovoltaikanlagen

Anhebung des linearen AfA-Satzes für die Abschreibung von Wohngebäuden auf 3 Prozent, § 7 Absatz 4 EStG

Vollständiger Sonderausgabenabzug für Altersvorsorgeaufwendungen ab 2023, § 10 Absatz 3 EStG

Erhöhung des Sparer-Pauschbetrags, § 20 Absatz 9 EStG

Anhebung des Ausbildungsfreibetrags, § 33a EStG

Steuerfreistellung des Grundrentenzuschlages

Verfahrensverbesserungen bei der Riester-Förderung

Anpassung der Vorschriften der Grundbesitzbewertung nach dem Sechsten Abschnitt des Zweiten Teils des Bewertungsgesetzes an die Immobilienwertermittlungsverordnung vom 14. Juli 2021

Sowie im Bereich der Umsatzsteuer:

Nullsteuersatz mit Vorsteuerabzug für die Lieferung und Installation von Photovoltaikanlagen

Grundsteuererklärung (nochmal)

Bis spätestens 31.10.2022 müssen bekannterweise die Grundsteuererklärungen beim Finanzamt eingereicht werden. Die entsprechenden Finanzämter haben Sie hierzu bereits schriftlich aufgefördert. Ob es eine Fristverlängerung gibt, steht leider aktuell noch nicht fest.

Grundsätzlich kann man die Erklärung selber erstellen. Wir hatten in unseren Mandanteninfos bzw. Anschreiben auf das Procedere hingewiesen.

Sollten Sie Ihre Grundsteuererklärung/en nicht selber erstellen können oder wollen, melden Sie sich bitte rechtzeitig, da davon ausgegangen werden muss, dass unsere Kapazitäten knapp sind und wir ggf. die Aufträge dann nicht mehr annehmen können.

Der neue gesetzliche Mindestlohn

Im Kalenderjahr 2022 steigt der gesetzliche Mindestlohn in mehreren Schritten. Bereits zum 1.7.2022 wurde der Mindestlohn durch die Mindestlohnkommission von 9,82 € auf 10,45 € je Arbeitsstunde angehoben. Durch das „Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ kommt es ab 1.10.2022 zu einer weiteren Erhöhung auf 12 € je Arbeitsstunde.

Aufgrund der deutlichen Erhöhung des Mindestlohns ergibt sich die Notwendigkeit zur Prüfung, ob die aktuellen Vergütungen und Zahlungszeitpunkte auch den neuen gesetzlichen Regelungen entsprechen oder ggf. zeitnah Vertragsänderungen herbeizuführen sind.

Außerdem ist ggf. zu klären, welche Gehaltsbestandteile und ob Sachbezüge bei der Prüfung über die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns, zu berücksichtigen sind.

Folgauswirkungen des neuen Mindestlohns auf Mini- und Midijobs

Mit dem neuen gesetzlichen Mindestlohn von 12 € wird ab 1.10.2022 auch die Entgeltgrenze für Minijobs auf 520 € monatlich erhöht und dynamisch ausgestaltet. Die monatliche Minijobgrenze wird künftig berechnet, indem der Mindestlohn von 12 € mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und auf volle Euro aufgerundet wird (§ 8 Abs. 1a Satz 2 SGB IV). Dadurch wird die Minijobgrenze dynamisch ausgestaltet, d.h. erhöht sich künftig der Mindestlohn, steigt damit automatisch auch die monatliche Minijobgrenze.

Dies trägt in den Unternehmen zur Entlastung bei, da sie künftig nicht mehr prüfen müssen, ob sich durch eine Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns Änderungsbedarf in Bezug auf die geringfügig entlohnten Beschäftigten ergibt. Bisher musste die Arbeitgeber mit dem Minijobber in der Regel eine Arbeitszeitverkürzung vereinbaren, damit bei steigendem Mindestlohn die monatliche Geringfügigkeitsgrenze eingehalten werden konnte.

Die zweifache Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2022 macht unter Umständen eine Anpassung der mit dem Minijobber vereinbarten monatlichen Arbeitszeit erforderlich. Unterbleibt eine Reduzierung der monatlichen Arbeitszeit, besteht die Gefahr, dass aufgrund der Erhöhung des Mindestlohns die monatliche Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird und dadurch reguläre Sozialversicherungspflicht eintritt. Für die Beschäftigung von geringfügig entlohnten Arbeitnehmern im Jahr 2022 sind die folgenden Höchstgrenzen zu beachten:

Zeitraum	Mindestlohn je Std.	Minijobgrenze Monat	Höchst Arbeitszeit Monat
1.1. bis 30.6.2022	9,82 €	450 €	45,82 Std.
1.7. bis 30.9.2022	10,45 €	450 €	43,06 Std.
1.10. bis 31.12.2022	12,00 €	520 €	43,33 Std.

Als weitere Folge, die es ab 1.10.2022 zu beachten gilt, ist die Erhöhung der Entgeltgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich (sogenannter Midijob). Hier kommt es ab 1.10.2022 zu einer Erhöhung der oberen Entgeltgrenze von bisher 1.300 € auf 1.600 € im Monat (§ 20 Abs. 2 SGB IV). Der Übergangsbereich umfasst ab 1.10.2022 dann den Entgeltbereich von 520,01 bis 1.600 €

Bei den Midijob ist zu klären, ob Sie ggf. nach einer Übergangsfrist ggf. zum Minijob werden. Damit würde ggf. der Arbeitnehmer aus der Krankenversicherungspflicht fallen.

Besondere Melde- und Dokumentationspflichten / Führung von Arbeitszeitznachweisen

Das Mindestlohngesetz enthält formale Melde- und Aufzeichnungspflichten und Dokumentationspflichten, die alle diejenigen Arbeitgeber treffen, die geringfügig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 SGB IV oder Arbeitnehmer in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigen.

Dazu zählen z.B. das Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsunternehmen, Speditions-, Transport- und Logistikunternehmen, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigung, Messebau und Fleischwirtschaft.

Arbeitgeber sind verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre, beginnend ab dem für die

Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt, aufzubewahren (§ 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG). Diese Pflicht besteht auch für Entleiher, denen ein Verleiher einen Leiharbeitnehmer zur Arbeitsleistung zur Verfügung stellt. Die Arbeitszeitaufzeichnungen sind grundsätzlich nicht an eine bestimmte Form gebunden und können sowohl elektronisch als auch schriftlich geführt werden. Nach § 17 Abs. 2 MiLoG haben die vorgenannten Arbeitgeber die für die Kontrolle der Einhaltung der Verpflichtungen nach § 20 in Verbindung mit § 2 erforderlichen Unterlagen im Inland in deutscher Sprache für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Gesetzes, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre, bereitzuhalten.

Den bestehenden Aufzeichnungspflichten bezüglich Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sollte – auch bei geringfügig Beschäftigten – unbedingt nachgekommen werden, da mittlerweile jeder Arbeitgeber mit Prüfungen durch die Behörden der Zollverwaltung rechnen muss. Der Verstoß gegen die Dokumentationspflicht stellt eine Ordnungswidrigkeit nach § 21 Abs. 1 MiLoG dar und kann mit einem Bußgeld von bis zu 30.000 € belegt werden. Neben der Zollverwaltung prüfen auch die Rentenversicherungsträger im Rahmen ihrer regelmäßigen Außenprüfungen nach § 28p SGB IV, ob die GmbH den gesetzlichen Mindestlohn korrekt ermittelt und ausgezahlt hat. Die Kontrolle erstreckt sich nicht nur auf die Zahlung des Mindestlohns, sondern auch auf die ordnungsgemäße Abführung der Sozialversicherungsbeiträge.

Einführung einer dynamischen Geringfügigkeitsgrenze ab 1.10.2022

Mit dem „Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ erhöht sich der geltende Mindestlohn für alle Arbeitnehmer ab 1.10.2022 auf einen Bruttostundenlohn von 12 EUR. Daneben wurden Änderungen für geringfügig Beschäftigte vorgenommen.

Minijobs: Das ist ab 1.10.2022 neu

Zum einen wird die monatliche Geringfügigkeitsgrenze nicht mehr durch einen statischen Wert bestimmt, sondern durch § 8 Abs. 1a SGB IV (neu) dynamisch ausgestaltet. Zum anderen wurde durch § 8 Abs. 1b SGB IV (neu) die Möglichkeit eines zulässigen unvorhersehbaren Überschreitens der Entgeltgrenze für Minijobber gesetzlich geregelt. Das soll verhindern, dass Minijobs als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht werden.

Dynamische Geringfügigkeitsgrenze

Bis einschließlich September 2022 gilt bei geringfügig Beschäftigten eine feste Arbeitsentgeltgrenze von monatlich 450 EUR.

Künftig werden geringfügige Beschäftigungsverhältnisse an eine dynamische Geringfügigkeitsgrenze geknüpft. Diese dynamische Grenze orientiert sich an einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zum gesetzlichen Mindestlohn. Das entspricht einer monatlichen Arbeitszeit von 43 Stunden und 20 Minuten.

Ab 1.10.2022 ist zu beachten, dass sich das monatliche Minijobgehalt durch die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf monatlich 520 EUR erhöht. Die Geringfügigkeitsgrenze, also das maximal monatliche Arbeitsentgelt eines Minijobbers wird durch § 8 Abs. 1a SGB IV (neu) definiert und berechnet, indem der gesetzliche Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und auf volle EUR abgerundet wird.

Beachten Sie | Schon heute wendet man die Berechnung auf 130 Tage an, weil 13 Wochen drei Monaten entsprechen. Die 13 Wochen werden dann mit den kalkulierten 10 Wochenstunden multipliziert und ergeben 130.

Ziel der dynamischen Ausgestaltung

Die neue dynamische Ausgestaltung solle es Minijobbern ermöglichen, von der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zu profitieren. Erhöht sich der gesetzliche Mindestlohn, muss nicht die Arbeitszeit vermindert werden, sondern das monatliche Minijobgehalt erhöht sich. Diese Neuregelung entlastet auch Arbeitgeber. Die Prüfung, ob sich durch eine Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns Änderungsbedarf in Bezug auf das Minijob-Verhältnis ergibt, entfällt durch die Neuregelung.

Unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Grundsätzlich gilt: Überschreitet das Minijob-Gehalt regelmäßig die Arbeitsentgeltgrenze, liegt vom Tag des Überschreitens an keine geringfügige Beschäftigung mehr vor.

Ausnahme: Das gilt nicht, wenn die Geringfügigkeitsgrenze nur gelegentlich und unvorhersehbar überschritten wird (lt. Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenverbände der Sozialversicherung).

Die Möglichkeit und die Grenzen eines unvorhersehbaren Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze wurden nun erstmals gesetzlich verankert:

Ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ist nach § 8 Abs. 1b SGB IV (neu) danach für ein Minijob-Arbeitsverhältnis nicht schädlich, 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.

Bei unvorhersehbarem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ist auf Jahressicht betrachtet also ein maximales Gehalt bis zur Höhe des 14-Fachen der Minijob-Grenze zulässig – ab Oktober 2022 also höchstens 7.280 EUR.

Bestandsschutz Regelung Für Beschäftigte mit regelmäßigem Entgelt von 450,01 bis 520,00 Euro/Monat. (Midijobber)

Wollen Beschäftigte in diesem Bereich über den 30.09.2022 hinaus sozialversichert bleiben, können sie dies obwohl das Entgelt ab dem 01.10.2022 grundsätzlich im Rahmen einer Geringf. Beschäftigung wäre.

Die Versicherungspflicht gilt dabei längstens bis 31.12.2023, wenn nicht vorher das Entgelt auf mehr als 520 Euro angehoben wurde oder Arbeitnehmer:innen die Befreiung von der Versicherungspflicht beantragen. (Befreiungsantrag, gilt dann ab 01.10.2022, muss bis spätestens 02.01.2023 beim Arbeitgeber gestellt werden, danach geht das nicht mehr!!) Bei Mehrfachbeschäftigungen muss der AN alle AG über den Antrag informieren.

Ausnahme: ALV: hier kann der Befreiungsantrag bis 02.01.2023 gestellt werden und gilt dann ab 01.10.2022. Alle Anträge, die danach gestellt werden, gelten ab Beginn des Kalendermonats der dem Monat folgt, in dem der Antrag gestellt worden ist.

Für die Rentenversicherung gibt es mit Ausnahme von Beschäftigungen in privaten Haushalten keinen Bestandsschutz. Beschäftigte in diesem Bereich (450,01 – 520,00 Euro) werden in der RV ab 01.10.2022 Minijobber.

Siegert Eden Kastens