

09|22

Aktuelle Informationen für unsere Mandanten

Termine (Steuern und Sozialversicherungsbeiträge).....	2
Neuregelung des Zinssatzes der Vollverzinsung ab 2019.....	2
Grundsteuererklärung.....	3
Energiepreispauschale.....	3
Minijob / Aushilfen: Erhöhung des Mindestlohns und der Geringverdienergrenze ab 1.10.2022.....	3
Midi-Jobs: Was ab dem 1.10.2022 zu beachten ist.....	4
Grenzwert-Erhöhung beim Midi-Job: Übergangsregelung ab dem 1.10.2022 beim Arbeitsentgelt von mehr als 450 € bis zu 520 €.....	5
Neues Nachweisgesetz seit 1. August 2022 / Anpassung von Arbeitsverträgen.....	5
Behinderten-Pauschbeträge: Höhe der Pauschbeträge und Nachweis der Behinderung..	7

Termine (Steuern und Sozialversicherungsbeiträge)

TERMINE SEPTEMBER 2022			
Steuerart	Fälligkeit	Überweisung	Scheck/bar
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	12.09.2022	15.09.2022	Keine Schonfrist
Umsatzsteuer	12.09.2022	15.09.2022	Keine Schonfrist
Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag	12.09.2022	15.09.2022	Keine Schonfrist
Einkommensteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	12.09.2022	15.09.2022	Keine Schonfrist
Sozialversicherungsabgaben	28.09.2022	Keine Schonfrist	Keine Schonfrist

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

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)

Neuregelung des Zinssatzes der Vollverzinsung ab 2019

Das Bundesverfassungsgericht hatte den Gesetzgeber verpflichtet, bis Ende Juli 2022 die Vollverzinsung für Steuernachzahlungen bzw. Steuererstattungen für Verzinsungszeiträume ab dem 01.01.2019 rückwirkend verfassungskonform umzugestalten.

Der Zinssatz wurde nun deutlich gesenkt, von 6% auf 1,8% jährlich bzw. von 0,5% auf 0,15 % monatlich. Das gilt gleichermaßen für Nachzahlungs- sowie für Erstattungszinsen nach § 233a AO, nicht aber für Stundungs-, Hinterziehungs-, Prozess- oder Aussetzungszinsen.

Der neue Zinssatz ist in allen anhängigen Verfahren anzuwenden. Dabei gilt eine Vertrauensschutzregelung, so dass es nicht zu einer höheren Verzinsung kommen kann als bisher.

In jüngster Vergangenheit wurde die Verzinsung in Steuerbescheiden ausgesetzt, d.h. noch nicht abgerechnet.

Zu gegebener Zeit werden die ausgesetzten Zinsfestsetzungen nach § 233a AO nachgeholt, die noch offenen Zinsfestsetzungen rückwirkend angepasst und alle neuen Zinsfestsetzungen nach neuem Recht durchgeführt oder nachgeholt.

Grundsteuererklärung

Bis spätestens 31.10.2022 müssen bekannterweise die Grundsteuererklärungen beim Finanzamt eingereicht werden. Die entsprechenden Finanzämter haben Sie hierzu bereits schriftlich aufgefordert.

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.

Energiepreispauschale

Die Energiepreispauschale wird für Arbeitnehmer im Rahmen der Gehaltsabrechnungen ausgezahlt.

Bei Selbständigen soll die Energiepreispauschale für die Anpassung der Einkommensteuervorauszahlungen angepasst werden. Der Verwaltungsaufwand für die Finanzämter ist erheblich.

Wenn Sie geänderte Vorauszahlungsbescheide bekommen haben bzw. bekommen, kennen Sie jetzt den Grund der Anpassung.

Die rückwirkend ab 01.01.2022 angepassten Grundfreibeträge sind in den Vorauszahlungsbescheiden ebenfalls berücksichtigt.

Minijob / Aushilfen: Erhöhung des Mindestlohns und der Geringverdienergrenze ab 1.10.2022

Nach dem Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung gilt ab dem **1.10.2022** Folgendes:

Der Mindestlohn beträgt 12 € und der regelmäßige Arbeitslohn darf im Monat nicht mehr als 520 € betragen. Bei einer Arbeitszeit von 43 Stunden im Monat ergibt sich somit bei einem Stundenlohn von 12 € ein monatlicher Arbeitslohn von $(43 \times 12 \text{ €}) = 516 \text{ €}$. Ab dem 1.10.2022 dürfen bei einem Mindestlohn von € 12,-/Stunde also maximal 43 Stunden im Monat vereinbart werden.

Ggf. müssen Arbeitsverträge / Arbeitszeiten angepasst werden!

Unverändert fallen folgende Abgaben an, die der Arbeitgeber zusätzlich zu tragen hat:

Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung 15%

Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung (KV) 13%

Pauschale Lohnsteuer 2%

Umlage 1 (U1) bei Krankheit 1%

Umlage 2 (U2) für Schwangerschaft/Mutterschaft 0,39%

Insolvenzgeldumlage 0,09%

Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung sind nach wie vor individuell an den zuständigen Unfallversicherungsträger zu leisten. Der Minijobber ist grundsätzlich rentenversicherungspflichtig, sodass er die verbleibenden 3,6% bis zum vollen Beitragssatz selbst übernehmen muss. Der Minijobber kann sich jedoch von der Versicherungspflicht befreien lassen. Bei einer Befreiung von der Versicherungspflicht zahlt der Arbeitgeber nur den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung. Minijobber, die nicht anderweitig der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung unterliegen, verlieren dadurch die Ansprüche auf einen Großteil der Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung.

Midi-Jobs: Was ab dem 1.10.2022 zu beachten ist

Als Midi-Job bezeichnet man Beschäftigungsverhältnisse, deren monatliches Arbeitsentgelt über dem Grenzwert eines Minijobbers liegt und eine Höchstgrenze nicht überschreitet. Durch das „Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ haben sich die Grenzwerte und die Berechnung des versicherungspflichtigen Entgelts grundlegend geändert und zwar wie folgt:

- bis zum 30.9.2022 mehr als 450 € und nicht mehr als 1.300 €
- ab dem 1.10.2022 mehr als 520 € und nicht mehr als 1.600 €

Grenzwert-Erhöhung beim Midi-Job: Übergangsregelung ab dem 1.10.2022 beim Arbeitsentgelt von mehr als 450 € bis zu 520 €

Ab dem 1.10.2022 beträgt der Mindestlohn 12 € pro Zeitstunde und der Grenzwert für Minijobber 520 €. Konsequenz ist, dass Personen, die am 30.9.2022 in einem versicherungspflichtigen Midi-Job tätig waren, ab dem 1.10.2022 einen Minijob ausüben. Beschäftigte, die bis zum 30.9.2022 ein Arbeitsentgelt von mehr als 450 € bis zu 520 € erzielt haben, würden dann nicht mehr versicherungspflichtig sein.

Daher sieht Art. 6 des Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung eine Übergangsregelung vor. Der Versicherungsschutz soll für diese Beschäftigten – unter den bisherigen beitragsrechtlichen Bedingungen und Berechnung – übergangsweise bis zum 31.12.2023 aufrechterhalten bleiben.

Die betroffenen Beschäftigten haben die Möglichkeit, ihre Beschäftigung an die geänderte Geringfügigkeitsgrenze anzupassen und damit ihren Versicherungsschutz weiterhin zu erhalten. Mit der Regelung wird aber auch das Optionsrecht eingeräumt, sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. Die Befreiung wirkt ab dem 1.10.2022, wenn sie bis zum 31.12.2022 beantragt wird. Im Übrigen gilt die Befreiung ab Beginn des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in dem der Antrag gestellt worden ist.

Bei der Frist 31.12.2023 ist berücksichtigt, dass zum 1.1.2024 die nächste Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns und damit ggf. auch eine erneute (automatisierte) Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze ansteht. Da bei künftigen Erhöhungen der Geringfügigkeitsgrenze auf Übergangsregelungen verzichtet wird, würde eine längere Übergangsfrist zu einer Ungleichbehandlung führen und das Beitragseinzugs- und Meldeverfahren deutlich verkomplizieren.

Neues Nachweisgesetz seit 1. August 2022 / Anpassung von Arbeitsverträgen

Arbeitgeber müssen künftig bei Einstellungen von Mitarbeitern mehr Informationen geben als dies bisher notwendig war. Das neue Nachweisgesetz gilt seit dem 1. August 2022.

Aufgrund der Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen (EU-Richtlinie 2019/1152 – Arbeitsbedingungen-Richtlinie) musste der deutsche Gesetzgeber auch das Nachweisgesetz (NachwG) ändern, in dem verankert ist, welchen Informations- und Dokumentationspflichten der Arbeitgeber nachkommen muss.

Schon bisher regelte das Nachweisgesetz für den Fall, dass kein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt, dass der Arbeitgeber die wichtigsten Vertragsbedingungen schriftlich niederlegen und dem Arbeitnehmer aushändigen musste. Dafür galt bislang eine Monatsfrist nach Beginn des Arbeitsverhältnisses. Dies betraf folgende Punkte:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien

- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Dauer des Arbeitsverhältnisses bei Befristung
- Arbeitsort
- Bezeichnung oder Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Allgemeiner Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind.

Ab 1. August 2022 müssen zusätzlich noch folgende Punkte schriftlich dokumentiert werden:

- Enddatum des Arbeitsverhältnisses
- Ggf. freie Wahl des Arbeitsorts durch den Arbeitnehmer
- Sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit
- Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung
- Die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen
- Sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
- Ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
- Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist.
- Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden.

Die neuen Pflichten gelten bei Neueinstellungen ab dem 1. August 2022.

Im Gegensatz zur früheren Regelung muss aber bereits am ersten Arbeitstag dem Arbeitnehmer die Niederschrift mit den Informationen über den Namen und die Anschrift der Vertragsparteien, das Arbeitsentgelt und seine Zusammensetzung sowie über die Arbeitszeit vorliegen. Die weiteren Nachweise müssen spätestens in sieben Kalendertagen nachgereicht werden.

Beschäftigte, die vor dem 1. August 2022 eingestellt wurden, müssen nur schriftlich über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen unterrichtet werden, wenn sie den Arbeitgeber dazu auffordern. Dann gilt eine Frist von sieben Tagen. Informationen über den Urlaub, die betriebliche Altersversorgung, die Pflichtfortbildung, das Kündigungsverfahren und geltende Kollektivvereinbarungen müssen spätestens innerhalb eines Monats bereitgestellt werden.

Ändern sich die wesentlichen Arbeitsbedingungen in bestehenden Arbeitsverhältnissen, dann muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer spätestens am Tag der Änderung unterrichtet haben. Gesetzesänderungen oder Änderungen in Tarifverträgen oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen müssen weiterhin nicht schriftlich angezeigt werden.

Neu ist auch, dass bei Verstößen ein Bußgeld von bis zu 2.000 Euro droht.

Sollten Sie Musterarbeitsverträge haben, die Sie bei der Einstellung benutzen, sollten Sie diese umgehend um die neuen Angaben ergänzen.

Im Bedarfsfall fragen Sie Ihren Rechtsanwalt für Arbeitsrecht.

Behinderten-Pauschbeträge: Höhe der Pauschbeträge und Nachweis der Behinderung

Behinderten Personen entstehen behinderungsbedingt höhere Kosten für den Lebensbedarf. Da ein Einzelnachweis regelmäßig kaum möglich ist, können Behinderte einen Pauschbetrag beantragen, sodass ein Einzelnachweis der Aufwendungen nicht erforderlich ist. Damit der Pauschbetrag seine Vereinfachungsfunktion weiterhin erfüllen kann, wurden die Behinderten-Pauschbeträge verdoppelt und haben seit 2021 folgende Höhe:

Grad der Behinderung von mindestens 20% = 384 €

Grad der Behinderung von mindestens 30% = 620 €

Grad der Behinderung von mindestens 40% = 860 €

Grad der Behinderung von mindestens 50% = 1.140 €

Grad der Behinderung von mindestens 60% = 1.440 €

Grad der Behinderung von mindestens 70% = 1.780 €

Grad der Behinderung von mindestens 80% = 2.120 €

Grad der Behinderung von mindestens 90% = 2.460 €

Grad der Behinderung von mindestens 100% = 2.840 €

Menschen, die hilflos sind, Blinde und Taubblinde erhalten anstelle der oben genannten Beträge einen Pauschbetrag von 7.400 €

Steht der Behinderten-Pauschbetrag einem Kind zu, für das der Steuerpflichtige Anspruch auf einen Kinderfreibetrag oder auf Kindergeld hat, wird der Pauschbetrag auf Antrag auf den Steuerpflichtigen übertragen, wenn ihn das Kind nicht in Anspruch nimmt. Dabei ist der Pauschbetrag grundsätzlich auf beide Elternteile je zur Hälfte aufzuteilen, es sei denn, der Kinderfreibetrag wurde auf den anderen Elternteil übertragen. Auf gemeinsamen Antrag der Eltern ist eine andere Aufteilung möglich.

Der Pauschbetrag bei einem Grad der Behinderung von weniger als 50 wurde bis 2020 nur dann gewährt, wenn wegen der Behinderung Renten oder andere laufende Bezüge gewährt wurden oder die Behinderung zu einer dauernden Einbuße der körperlichen Beweglichkeit geführt hatte oder auf einer typischen Berufskrankheit beruhte. Diese Zusatzvoraussetzungen sind ab 2021 weggefallen.

Damit der Pauschbetrag für eine Behinderung, deren Grad auf weniger als 50, aber mindestens 20 festgestellt worden ist, z.B. beim Lohnsteuerabzug ab dem 1.1.2021 berücksichtigt werden kann, muss nur noch der Grad der Behinderung nachgewiesen werden. Sofern dem Steuerpflichtigen wegen seiner Behinderung Renten oder andere laufende Bezüge zustehen, reicht der entsprechende Bescheid als Nachweis aus. Im Übrigen kann der Grad der Behinderung durch Vorlage einer Bescheinigung oder eines Bescheids der zuständigen Behörde nachgewiesen werden.

Siegert | Eden | Kastens