

ETL Steuertipps für Unternehmer

Energiepreispauschale wird in 11 Paragraphen geregelt

Als Ausgleich für die gestiegenen Energiekosten wird 2022 einmalig eine Energiepreispauschale in Höhe von 300 Euro gezahlt. Wer die Pauschale erhält und wie die Zahlung erfolgt, wurde haarklein im Einkommensteuergesetz geregelt.

Seite 3

9-Euro-Ticket kann für Arbeitgeber teuer werden

Zum 1. Juni 2022 startete deutschlandweit die Sonderaktion des 9-Euro-Tickets. Auch Abonnenten von Zeitkarten profitieren. Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern ein Job-Ticket oder einen Zuschuss zum Job-Ticket gewähren, haben dadurch aber oftmals Handlungsbedarf.

Seite 4

Beschäftigung von Schülern und Studierenden ist streng geregelt

Jobs während der Semesterpause und in der Ferienzeit sind äußerst beliebt. Doch wer Schüler oder Studierende beschäftigen möchte, sollte sich mit den (steuer-)rechtlichen Vorgaben vertraut machen.

Seite 8 und 9

Elektronische Betriebs- prüfung wird verpflichtend

Ab dem 1. Januar 2023 wird für alle Arbeitgeber auch die elektronische Betriebsprüfung (euBP) der Sozialversicherungsträger verpflichtend. Arbeitgeber müssen daher bereits seit dem 1. Januar 2022 die begleitenden Entgeltunterlagen in elektronischer Form führen.

Seite 10



Steuerliche Entlastungen für 2022 beschlossen

Bundesregierung reagiert auf steigende Energiepreise und hohe Inflation

Mit dem Steuerentlastungsgesetz 2022 hat der Gesetzgeber auf die hohen Energiepreise und steigenden Lebenshaltungskosten reagiert. Ein spezielles Maßnahmenpaket soll Familien und Arbeitnehmer entlasten.

Arbeitnehmerpauschbetrag auf 1.200 Euro erhöht

Bei Arbeitnehmern wird bereits beim Lohnsteuerabzug der sogenannte Arbeitnehmerpauschbetrag berücksichtigt. Dieser wird von 1.000 Euro auf 1.200 Euro erhöht. Der höhere Pauschbetrag gilt bereits für das Jahr 2022. Die Berücksichtigung erfolgt grundsätzlich über die Lohnabrechnung. Wer höhere Werbungskosten nachweist, kann diese wie bisher in der Einkommensteuererklärung ansetzen oder gegebenenfalls einen Antrag auf Lohnsteuerermäßigung stellen.

Grundfreibetrag wird angehoben

Von einer Anhebung des sogenannten steuerlichen Grundfreibetrages profitieren alle Steuerpflichtigen, denn erst wenn das zu versteuernde Einkommen den Grundfreibetrag übersteigt, wird Einkommensteuer erhoben. Für 2022 sollte der Grundfreibetrag um 240 Euro (480 Euro für Verheiratete) angehoben werden. Nun wurde rückwirkend ab dem 1. Januar 2022 eine Anhebung um weitere 363 Euro (726 Euro für Verheiratete) beschlossen. Der Grundfreibetrag beträgt damit 10.347 Euro (20.694 Euro für Verheiratete).

Mehr Werbungskosten für Fernpendler

Für die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte können Arbeitnehmer für jeden Arbeitstag die sogenannte Entfernungspauschale als Werbungskosten steuerlich geltend machen. Dabei spielt es keine Rolle, ob ein öffentliches Verkehrsmittel, das Fahrrad oder ein Kraftfahrzeug genutzt wird. Doch besonders Berufspendler spüren, dass die bisherigen Pauschalen angesichts der gestiegenen Kraftstoffpreise zu niedrig sind. Zwar wurde die Pauschale ab dem 21. Entfernungskilometer bereits für 2021 auf 0,35 Euro je Entfernungskilometer angehoben. Nunmehr dürfen ab dem 21. Entfernungskilometer 0,38 Euro angesetzt werden und das sogar rückwirkend ab dem 1. Januar 2022. Für die ersten 20 Entfernungskilometer sind weiterhin nur 0,30 Euro je Entfernungskilometer abziehbar.

Hinweis: Die Kilometerpauschale bei Dienstreisen bleibt unverändert bei 0,30 Euro für jeden gefahrenen Kilometer.

100 Euro Kinderbonus wird gezahlt

Für jedes Kind wird voraussichtlich mit der Auszahlung des Kindergeldes im Monat Juli 2022 einmalig ein Kinderbonus in Höhe von 100 Euro gezahlt. Ein Anspruch auf den Kinderbonus 2022 besteht für jedes Kind, für das im Juli 2022 ein Anspruch auf Kindergeld besteht. Kinder, für die im Juli 2022 kein Anspruch auf Kindergeld besteht, werden berücksichtigt, wenn für sie in 2022 in einem anderen Monat ein Kindergeldanspruch besteht. Bei der Gewährung von Sozialleistungen wird der Kinderbonus nicht als Einkommen berücksichtigt. Bei der sogenannten Günstigerprüfung im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung wird dann geprüft, ob das Kindergeld oder die Kinderfreibeträge zu einer höheren steuerlichen Entlastung führen. Der Kinderbonus wird dann allerdings in diese Prüfung mit einbezogen und muss als Teil des Kindergeldes erklärt werden.

Viertes Corona-Steuerhilfegesetz beschlossen

Am 10. Juni 2022 hat der Bundesrat das Vierte Corona-Steuerhilfegesetz beschlossen. Damit dürfen auch im Jahr 2022 angeschaffte oder hergestellte Wirtschaftsgüter degressiv abgeschrieben werden. Unternehmer und Arbeitnehmer können auch 2022 für jeden vollen Arbeitstag im Homeoffice, maximal für 120 Tage, 5 Euro als Betriebsausgaben bzw. Werbungskosten ansetzen. Mitarbeitern in (Zahn-)Arztpraxen und Pflegeeinrichtungen können bis zum 31. Dezember 2022 bis 4.500 Euro als Corona-Boni steuerfrei gezahlt werden. Zudem wurden die Steuererklärungsfristen nochmals verlängert.



11 neue Paragraphen für die Energiepreispauschale

Auszahlung erzeugt zusätzlichen Aufwand für die Lohnabrechnung

Als Ausgleich für die gestiegenen Energiekosten wird im Jahr 2022 einmalig eine Energiepreispauschale in Höhe von 300 Euro gezahlt. Wer die Pauschale erhält und wie die Zahlung erfolgt, wurde haarklein im Einkommensteuergesetz geregelt. Ganze 11 neue Paragraphen hat der Gesetzgeber dafür eingefügt.

Nicht jeder ist anspruchsberechtigt

Anspruch auf die Energiepreispauschale hat jeder, der im Jahr 2022 Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit oder Gewinneinkünfte erzielt. Auch Freiwillige im Sinne des Bundesfreiwilligendienstgesetzes bzw. des Jugendfreiwilligendienstgesetzes sowie Mini-Jobber und kurzfristig Beschäftigte können die Energiepreispauschale erhalten. Pensionäre und Rentner sind bisher nicht anspruchsberechtigt. Ehepaare erhalten nur dann die doppelte Pauschale, wenn beide Partner aktiv tätig sind.

Energiepreispauschale ist steuerpflichtig

Die Energiepreispauschale ist steuerpflichtig, jedoch beitragsfrei. Sie gehört zu den Einnahmen des Jahres 2022, auch wenn sie aufgrund einer Verrechnung im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung tatsächlich erst in 2023 zufließt. Bei Arbeitnehmern gehört die Energiepreispauschale zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit. Das gilt selbst dann, wenn zusätzlich Gewinneinkünfte erzielt werden. Bei Steuerpflichtigen mit Gewinneinkünften gehört sie zu den sonstigen Einkünften.

Eintrag auf Lohnsteuerbescheinigung erforderlich

Arbeitgeber müssen die Energiepreispauschale grundsätzlich im September 2022 in der Lohnabrechnung als sonstigen Bezug (lohnsteuerpflichtig, aber beitragsfrei) berücksichtigen, an den Arbeitnehmer auszahlen und auf der Lohnsteuerbescheinigung für 2022 mit dem Großbuchstaben E kennzeichnen. Dies gilt für jeden Arbeitnehmer, der am 1. September 2022 bei diesem Arbeitgeber im ersten Dienstverhältnis steht, also für Arbeitnehmer der Steuerklassen I bis V (Steuerklasse VI ist nicht begünstigt).

Besonderheiten bei Mini-Jobs zu beachten

Mini-Jobber sind grundsätzlich nur begünstigt, wenn das Minijob-Entgelt pauschal mit 2% besteuert wird und der Arbeitnehmer schriftlich bestätigt, dass es sich dabei um das erste Dienstverhältnis handelt. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Mini-Jobber in einem Unternehmen oder in einem Privathaushalt tätig ist. Rentner und Pensionäre, die als Mini-Jobber tätig sind, um ihr Alterseinkommen aufzubessern, können damit auch die Energiepreispauschale beanspruchen. Bei pauschal mit 2% besteuerten Mini-Jobs ist die Energiepreispauschale aus Vereinfachungsgründen nicht steuerpflichtig. Kurzfristig Beschäftigte, deren Lohn mit 25% pauschal besteuert wird, mit 20% pauschal besteuerte Mini-Jobs und Mini-Jobs im zweiten Dienstverhältnis sind hingegen nicht begünstigt.

Auszahlung erfolgt über Minderung der Lohnsteuerzahlung

Der Anspruch auf die Energiepreispauschale entsteht am 1. September 2022. Arbeitgeber finanzieren die Auszahlung der Energiepreispauschale, indem sie die angemeldete Lohnsteuer um die zu zahlenden Energiepreispauschalen.

Damit sie die Energiepreispauschale nicht vorfinanzieren müssen, gibt es Wahlrechte. Wird die Lohnsteuer quartalsweise an das Finanzamt gezahlt, können die Arbeitgeber die Auszahlung an den Arbeitnehmer auf den Oktober verschieben. Lohnsteuer-Jahreszahler dürfen auf die Auszahlung völlig verzichten. Dies gilt auch für Arbeitgeber, die nur Mini-Jobber beschäftigen und daher keine Lohnsteuer-Anmeldungen abgeben.

Die Erstattung an den Arbeitgeber erfolgt bei

- Monatszahlern mit der Lohnsteuer-Anmeldung für August 2022 zum 10. (bzw. 12.) September 2022,
- Quartalszahlern mit der Lohnsteuer-Anmeldung für das III. Kalendervierteljahr 2022 zum 10. Oktober 2022,
- Jahreszahlern, die nicht auf die Auszahlung verzichten haben, mit der Lohnsteuer-Jahresmeldung 2022 zum 10. Januar 2023.

Hinweis: Arbeitnehmern, bei denen der Arbeitgeber zulässigerweise auf die Auszahlung verzichtet hat, wird die Energiepreispauschale nur im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung gewährt. Sie wird dann vom Finanzamt als zusätzliche Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit festgesetzt und erhöht eine Steuererstattung bzw. mindert eine Steuernachzahlung.

Energiepreispauschale mindert Einkommensteuervorauszahlung

Bei Unternehmern, die Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb oder selbständiger Arbeit erzielen, gehört die Energiepreispauschale zu den sonstigen Einkünften und nicht zur jeweiligen Gewinneinkunftsart. Sie wird durch die Minderung der Einkommensteuer-Vorauszahlung für das III. Kalendervierteljahr zum 10. (bzw. 12.) September 2022 ausgezahlt. Sofern die Vorauszahlung weniger als 300 Euro beträgt, erfolgt die Verrechnung erst im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung für 2022.

Hinweis: Wer falsche Angaben macht, um die Energiepreispauschale zu erhalten, obwohl er nicht anspruchsberechtigt ist oder um sie mehrfach zu erhalten, macht sich strafbar.

Für nur 9 Euro quer durch Deutschland

9-Euro-Ticket kann für Arbeitgeber teuer werden

Von Juni bis August kann jeder für nur 9 Euro monatlich, also 90 Tage für nur 27 Euro, in der gesamten Bundesrepublik alle Verkehrsmittel des öffentlichen Personenverkehrs (ÖPNV) sowie des Regionalverkehrs in der 2. Klasse nutzen. Auch alle Abonnenten von Zeitkarten profitieren, denn auch sie zahlen für Juni bis August nur 9 Euro pro Monat. Wer für das Jahresabo bereits den gesamten Preis bezahlt hat, erhält eine Erstattung oder die Zahlung wird mit der nächsten Abbuchung verrechnet. Die konkreten Bedingungen für die Nutzung des 9-Euro-Tickets legen die einzelnen Bundesländer fest.

Job-Tickets können steuerfrei gewährt werden

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern für regelmäßige Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte Einzel-, Monats- oder Jahreskarten für den öffentlichen Nah- und Fernverkehr steuer- und sozialabgabenfrei zur Verfügung stellen. Der Arbeitnehmer darf das Job-Ticket auch für private Fahrten nutzen, steuer- und beitragsfrei allerdings nur für Fahrten im ÖPNV. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitgeber das Job-Ticket erwirbt oder einen Zuschuss zu einem vom Arbeitnehmer erworbenen Job-Ticket leistet. Unerheblich ist auch, ob der Zuschuss monatlich oder einmal im Jahr geleistet wird.

Job-Tickets oder Zuschüsse zu Einzel-, Monats- oder Jahreskarten, die der Arbeitnehmer erworben hat, sind allerdings nur steuerbegünstigt, wenn sie der Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt und auch ein Nachweis im Lohnkonto aufbewahrt wird. Der geldwerte Vorteil mindert die als Werbungskosten abziehbare Entfernungspauschale.

Wird das Job-Ticket nicht zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt, ist der geldwerte Vorteil zwar steuerpflichtig. Er kann jedoch pauschal mit 25 % zuzüglich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer versteuert werden. In diesem Fall wird die Entfernungspauschale nicht gemindert.



Steuerbefreiung für Fahrtkostenzuschuss in Gefahr

Wird das Job-Ticket direkt vom Arbeitgeber gezahlt, ändert das 9-Euro-Ticket nichts. Der Arbeitgeber zahlt weniger. Nur in der Lohnabrechnung muss darauf geachtet werden, dass das steuerfreie Job-Ticket mit 9 Euro ausgewiesen wird. Bei Zuschüssen ist jedoch in der Regel ein fester monatlicher Betrag von meist mehr als 9 Euro vertraglich vereinbart. Genau das kann jetzt zum Problem werden.

Sofern der Arbeitgeber den vereinbarten Zuschuss zum Job-Ticket unverändert fortzahlt, sind nur noch 9 Euro steuerfrei, denn nur so viel hat das Ticket tatsächlich gekostet. Der übersteigende Betrag führt zu steuer- und beitragspflichtigem Arbeitslohn.

Die Finanzverwaltung hat allerdings eine Vereinfachungsregel eingeführt. Danach ist es für Juni bis August 2022 nicht zu beanstanden, wenn die Zuschüsse des Arbeitgebers die Aufwendungen des Arbeitnehmers für das Job-Ticket im Kalendermonat übersteigen, soweit die Zuschüsse die Aufwendungen bezogen auf das Kalenderjahr 2022 insgesamt nicht übersteigen.

Übersteigen jedoch die im Jahr 2022 steuer- und beitragsfrei gezahlten Zuschüsse des Arbeitgebers die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers, kann es bei einer Betriebsprüfung teuer werden. Der Arbeitgeber schuldet dann in der Regel nicht nur den Arbeitgeber- sondern auch den Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung. Zudem haftet er für die Lohnsteuer des Arbeitnehmers. Schlimmer noch: Ein unverändertes Beibehalten des Zuschusses bei geringeren Kosten könnte sogar zum rückwirkenden Entfallen der Steuerfreiheit führen, denn das steuerliche Zusätzlichkeitserfordernis wäre nicht mehr erfüllt.

Tipp: Arbeitgeber sollten daher den Zuschuss für die Monate Juni bis August 2022 auf 9 Euro mindern. Es hängt allerdings von der jeweils getroffenen Vereinbarung ab, ob der Arbeitgeber den Zuschuss überhaupt einseitig kürzen darf oder ob die bestehende Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer konkretisiert werden muss. Dies sollte ein auf Arbeitsrecht spezialisierter Rechtsanwalt prüfen.

Schlussrechnungen zu den Corona-Hilfen sind gestartet

Förderung mit Überbrückungshilfe IV und Neustarthilfe 2022 ist ausgelaufen

Nach dem Wegfall (fast) aller Corona-Beschränkungen hat sich das gesellschaftliche Leben wieder normalisiert. Restaurants, Biergärten und Clubs sind stark frequentiert, Theater, Kinos und Konzertsäle haben ihre Pforten wieder geöffnet. Die Umsätze steigen und Unternehmer blicken wieder hoffnungsvoll in die Zukunft. Mit der Überbrückungshilfe IV und der Neustarthilfe 2022 sind auch die beiden letzten Förderprogramme ausgelaufen. Anträge konnten nur bis zum 15. Juni 2022 gestellt werden, auch wenn der Förderzeitraum bis Ende Juni 2022 läuft. Eine weitere Verlängerung für die Antragstellung gibt es nicht, denn der von der EU genehmigte Beihilferahmen (Temporary Framework) ist nur bis zum 30. Juni 2022 befristet. Das hat weitere Konsequenzen: Für Anträge, die nicht bis 30. Juni 2022 bewilligt wurden bzw. für die nicht zumindest ein Vorabzusagebescheid vorliegt, werden keine Auszahlungen mehr erfolgen.

Das Portal für die Schlussrechnung ist freigeschaltet

Die Corona-Hilfen werden Unternehmer und ihre Steuerberater noch eine Weile beschäftigen, denn alle Bescheide und alle bislang erfolgten Auszahlungen sind nur vorläufig. Erst wenn ein positiver Bescheid über die Schlussrechnung vorliegt ist sicher, dass zugeflossene Gelder nicht zurückgezahlt werden müssen, denn Überbrückungshilfen sowie November- und Dezemberhilfen wurden häufig nur auf Basis von Umsatzprognosen und prognostizierten Kosten beantragt und bewilligt. Die Schlussrechnungen müssen nun auf Grundlage der tatsächlichen Umsatzzahlen und Fixkosten für die jeweiligen Förderzeiträume und Förderprogramme erfolgen. Nach Prüfung durch die Bewilligungsstelle wird im Schlussbescheid eine endgültige Förderhöhe mitgeteilt. Sollte es im Ergebnis zu Rückforderungen kommen, werden die Bewilligungsstellen eine angemessene Frist für die Rückzahlung festlegen. Im besten Fall kann es noch etwas obendrauf geben.

Zwei Pakete für die Schlussrechnung geschnürt

Die Schlussrechnung erfolgt in zwei Paketen. Mit den Paketen soll die Anrechnung von Förderungen zwischen verschiedenen Programmen und die Einhaltung der beihilferechtlichen Obergrenzen erleichtert werden. Im Paket 1 werden die Überbrückungshilfen I bis III und die November- sowie die Dezemberhilfe abgerechnet. Im Paket 2 erfolgt dann die Schlussrechnung für die Überbrückungshilfe III Plus und IV. Seit dem 5. Mai 2022 ist das Portal für die Schlussrechnung des Paketes 1 freigeschaltet. Paket 2 kann noch nicht schlussgerechnet werden. Bis zum 31. Dezember 2022 müssen allerdings alle Schlussrechnungen eingereicht sein.

Hinweis: Wird keine Schlussrechnung eingereicht bzw. erfolgt die Einreichung nicht fristgemäß bis zum 31. Dezember 2022, müssen alle ausgezahlten Corona-Hilfen in voller Höhe zurückgezahlt werden.

Nur eine Schlussrechnung je Paket

Wie die Beantragung ist auch die Schlussrechnung zu den Coronahilfen zwingend von einem Steuerberater, Rechtsanwalt oder Wirtschaftsprüfer vorzunehmen. Für jeden Antragsteller kann es für jedes der beiden Pakete immer nur eine Schlussrechnung für alle Programme geben. Dies gilt auch in Fällen, in denen verschiedene Steuerberater die Anträge zu den einzelnen Programmen gestellt haben. Betroffene Unternehmer müssen sich dann entscheiden, welcher Steuerberater die Schlussrechnung für alle Programme eines Pakets vornehmen soll. Vor der Schlussrechnung ist in diesen Fällen der Wechsel des prüfenden Dritten vorzunehmen.

Kürzere Fristen für Endabrechnung bei Neustarthilfen beachten

Auch Soloselbständige, die Neustarthilfe, Neustarthilfe Plus oder Neustarthilfe 2022 beantragt haben, müssen eine Endabrechnung einreichen. Hier gilt die Einreichungsfrist 31. Dezember 2022 nur, wenn die Anträge über einen prüfenden Dritten gestellt wurden.

Wurden die Neustarthilfen vom Unternehmer selbst beantragt, gelten kürzere Fristen:

- 30. Juni 2022 für die Neustarthilfe Plus
- 30. September 2022 für die Neustarthilfe 2022

Unternehmer, die einen Direktantrag auf Novemberhilfe bzw. Dezemberhilfe gestellt haben, müssen zwar keine Schlussabrechnung einreichen. Doch Vorsicht: Haben sich die wirtschaftliche Situation und die tatsächlichen Umsätze gegenüber der Antragstellung verändert oder bestehen nachträglich Zweifel an der Antragsberechtigung (z. B. keine Selbständigkeit im Haupterwerb), muss die zuständige Bewilligungsstelle kontaktiert werden. Falsche Angaben stellen einen Subventionsbetrug dar, der finanzielle und strafrechtliche Folgen hat.

Hilfe für Menschen aus der Ukraine wirkt sich auch steuerlich aus

Finanzverwaltung erlässt umfangreiche Billigkeitsregelungen

Täglich begleiten uns die Bilder vom Krieg in der Ukraine. Viele Unternehmer und Privatpersonen wollen die betroffenen Menschen mit Sach- und Geldspenden unterstützen, in Verteilzentren oder beim Transport von Hilfsgütern helfen. Auch die Bereitschaft zur übergangsweisen Beherbergung von Geflüchteten ist groß.

Nicht jede Spende ist steuerlich abziehbar

Wer spendet, kann Steuern sparen. Bis zu 20 % des Gesamtbetrags der Einkünfte können als Sonderausgaben abgezogen werden. Unternehmer können alternativ bis zu 4 Promille der Summe der gesamten Umsätze und der im Kalenderjahr aufgewendeten Löhne und Gehälter abziehen. Voraussetzung ist allerdings, dass die Spenden an Einrichtungen geleistet werden, die vom Finanzamt als steuerbegünstigt anerkannt sind, weil sie gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke verfolgen. Steuerbegünstigt können dabei nur Organisationen in einem EU-Mitgliedstaat oder einem EWR-Staat sein. Spenden, die direkt an in der Ukraine ansässige Organisationen geleistet werden, sind daher nach deutschem Recht nicht abziehbar. Auch natürliche Personen selbst können keine steuerbegünstigten Spendenempfänger sein.

Hinweis: Wer Geld oder Kleidung und Nahrungsmittel direkt an betroffene Flüchtlinge weitergibt, kann dies grundsätzlich nicht steuerlich ansetzen. Nur bei gesetzlich unterhaltsberechtigten Personen wie Eltern, Großeltern oder Kindern kann im Einzelfall ein Abzug als außergewöhnliche Belastung in Betracht kommen.

Vereinfachter Spendennachweis möglich

Bei Spenden zugunsten der Geschädigten des Ukraine-Kriegs billigt die Finanzverwaltung einen vereinfachten Spendennachweis. Für Zuwendungen, die zwischen dem 24. Februar und dem 31. Dezember 2022 auf ein dafür eingerichtetes Sonderkonto einer inländischen juristischen Person des öffentlichen Rechts, einer inländischen öffentlichen Dienststelle oder eines inländischen amtlich anerkannten Verbandes der freien Wohlfahrtspflege einschließlich seiner Mitgliedsorganisationen geleistet werden, gilt unabhängig von der Spendenhöhe der Barzahlungsbetrag oder die Buchungsbestätigung eines Kreditinstitutes als Zuwendungsbestätigung. Bei Sachspenden ist jedoch stets eine Zuwendungsbestätigung nach amtlichem Muster notwendig, in welcher der Wert der hingegebenen Sachen angegeben ist.

Spenden können Betriebsausgaben sein

Viele Unternehmen leisten Sachspenden, indem sie Wirtschaftsgüter wie Maschinen, Fahrzeuge oder medizinische Geräte aus ihrem Betriebsvermögen entnehmen. Diese Spenden können als Betriebsausgaben geltend gemacht werden, wenn der Betrieb damit wirtschaftliche Vorteile verbindet (sogenanntes „Sponsoring“). Dafür ist es bereits ausreichend, dass der Betrieb selbst auf seiner Website auf die Spenden aufmerksam macht oder Medien über die Spendenaktion berichten.

Umsatzsteuerliche Erleichterungen gelten

Auch umsatzsteuerlich hat die Finanzverwaltung bei Sachspenden zur Unterstützung der vom Krieg in der Ukraine Geschädigten eine Billigkeitsregelung erlassen. Werden Gegenstände, Personal und Wohnraum unentgeltlich bereitgestellt, so müssen diese sogenannten unentgeltlichen Wertabgaben nicht besteuert werden. Der Vorsteuerabzug bleibt jedoch weiterhin möglich. Eine Vorsteuerkorrektur ist nicht erforderlich.

Billigkeitsregelung für Vereine

Einer steuerbegünstigten Körperschaft ist es grundsätzlich nicht erlaubt, Mittel für Zwecke zu verwenden, die sie nach ihrer Satzung nicht fördert. Doch auch hier gibt es eine Billigkeitsregel, wenn z. B. Sport-, Musik-, Kleingarten- oder Brauchtumsvereine in Sonderaktionen für die Unterstützung der vom Krieg in der Ukraine Geschädigten Spenden erhalten und diese unmittelbar selbst für den angegebenen Zweck verwenden oder an eine begünstigte Organisation weiterleiten. Für die Steuerbegünstigung dieser Vereine sind die Spendenaufrufe zur Ukrainehilfe auch ohne eine Änderung ihrer Satzung unschädlich.

Vermieter können Werbungskosten abziehen

Wer eine Wohnung verbilligt oder unentgeltlich überlässt, kann grundsätzlich die damit in Zusammenhang stehenden Werbungskosten nur anteilig berücksichtigen. Eine vorübergehende unentgeltliche Überlassung einer Mietwohnung an Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine im Jahr 2022 führt allerdings nicht zur Kürzung des Werbungskostenabzugs. Vermieter dürfen unabhängig vom Verhältnis der Höhe der vereinbarten Miete zur ortsüblichen Miete ihre vollen Werbungskosten abziehen.

Bei der Vermietung von Ferienwohnungen rechnen die Finanzämter für das Jahr 2022 die vorübergehende und unentgeltliche Überlassung einer Ferienwohnung an Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine der sogenannten Vermietungszeit zu. Damit kann der Vermieter die auf diese Zeiten entfallenden Werbungskosten in voller Höhe geltend machen und das Finanzamt wird auch keine „fiktiven“ Einnahmen aus Vermietung ansetzen.

Mindestlohn steigt weiter zum 1. Juli 2022

Seit dem 1. Januar 2022 muss in allen Branchen mindestens der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 9,82 Euro brutto je Arbeitsstunde gezahlt werden. Doch bevor der Mindestlohn ab dem 1. Oktober 2022 auf 12,00 Euro angehoben wird, gilt es noch eine weitere Zwischenstufe zu beachten: Ab dem 1. Juli 2022 bis zum 30. September 2022 sind 10,45 Euro zu zahlen.

Arbeitgeber sollten daher prüfen, ob und wie Arbeitsverträge angepasst werden müssen. Das gilt insbesondere, wenn Mini-Jobber beschäftigt werden. Diese dürfen ab dem 1. Juli 2022 nicht mehr als 43 Stunden pro Monat beschäftigt werden (450 €/10,45 € je Stunde = 43,06 Stunden).

Tipp: Da die Minijob-Verdienstgrenze auf 520 Euro steigt, ist die monatliche Höchststundenzahl von 43 auch ab Oktober zulässig.

Das zu zahlende Mindestentgelt kann allerdings branchenspezifisch aufgrund tariflicher Vereinbarungen auch höher ausfallen. So gibt es eine Vielzahl von allgemeinverbindlichen Branchen-Tarifverträgen, die eine höhere Vergütung als den gesetzlichen Mindestlohn vorsehen.

Mehr Vergütung auch für Auszubildende

Auch Auszubildende, die in 2022 eine Ausbildung beginnen, haben Anspruch auf eine höhere Mindestausbildungsvergütung. Im ersten Ausbildungsjahr sind mindestens 585 Euro brutto pro Monat zu zahlen. Im zweiten Ausbildungsjahr muss die Vergütung gegenüber dem ersten um 18 %, im dritten Ausbildungsjahr um 35 % und im vierten Ausbildungsjahr um 40 % steigen. Auszubildende, die 2021 mit einer Mindestvergütung von 550 Euro pro Monat die Ausbildung begonnen haben, erhalten also ab Herbst 2022 monatlich 649 Euro.

Tipp: Durch die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns und die damit verbundenen Lohnnebenkosten steigen in vielen Unternehmen die Personalaufwendungen. Unternehmer und Selbständige sollten daher die Kalkulation ihrer Produkte und Dienstleistungen bzw. ihrer Stundensätze prüfen und falls erforderlich anpassen.

Steuerbonus nicht entgehen lassen

Sich helfen lassen und damit auch noch Steuern sparen, das kann jeder. Der Steuerbonus für haushaltsnahe Dienst- und Handwerkerleistungen macht es möglich. Um bis zu 5.710 Euro kann die Einkommensteuer gemindert werden.

Die jährliche Steuerermäßigung beträgt für

- eine Haushaltshilfe, die als Mini-Jobber beschäftigt ist, max. 20 % der Aufwendungen von bis zu 2.550 Euro d. h. max. 510 Euro;
- haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse, haushaltsnahe Dienstleistungen sowie Pflege- und Betreuungsleistungen max. 20 % der Aufwendungen von bis zu 20.000 Euro, d. h. max. 4.000 Euro;
- Handwerkerleistungen max. 20 % der Aufwendungen von bis zu 6.000 Euro, d. h. max. 1.200 Euro.

Die verschiedenen Steuerermäßigungen können nebeneinander in Anspruch genommen werden. Allerdings kann jeder Aufwand nur einmal geltend gemacht werden und es muss eine ordnungsgemäße Rechnung vorliegen. Darüber hinaus sind nur unbare Zahlungen begünstigt, die durch Kontoauszug, Überweisungsbeleg oder Electronic Cash-Beleg nachweisbar sind.

Nicht jede Dienstleistung ist haushaltsnah

Haushaltsnahe Dienstleistungen sind alle Tätigkeiten, die von einem selbständigen Dienstleistungsunternehmen in einem privaten Haushalt erbracht werden, um die in diesem Haushalt lebenden Personen zu versorgen. Dabei muss es sich jedoch um Tätigkeiten handeln, die typischerweise im Haushalt anfallen und sonst gewöhnlich von den Familienmitgliedern erledigt werden.

Müllabfuhr und Abwasserentsorgung nicht begünstigt

Aufwendungen für die Entsorgung von Müll und Abwasser können daher nach Auffassung der Münsteraner Finanzrichter nicht als haushaltsnahe Dienstleistungen geltend gemacht werden. Ihre Begründung: Transportieren, Deponieren, Verbrennen und Aufbereiten von Müll sind keine Tätigkeiten, die typischerweise von Haushaltsangehörigen erledigt werden. Zu den haushaltsnahen Dienstleistungen gehören nur das Sortieren des Mülls, das Verbringen in die Tonne und das Bereitstellen der Tonne am Straßenrand sowie das Öffnen des Wasserablaufs.

Tipp: Ob sich auch die Bundesfinanzrichter dieser Auffassung anschließen, bleibt abzuwarten. Werden entsprechende Aufwendungen vom Finanzamt nicht anerkannt, sollten Steuerbescheide daher unter Hinweis auf das anhängige Revisionsverfahren (Az.: VI R 8/22) offengehalten werden.

Was bei der Beschäftigung von Schülern und Studierenden zu beachten ist

Viele Schüler und Studierende suchen in den Ferien bzw. während der Semesterpause einen Job. Doch wer Schüler oder Studierende in seinem Unternehmen beschäftigen möchte, sollte sich mit einigen rechtlichen Vorgaben sowie den steuerlichen und sozialrechtlichen Regelungen vertraut machen.

Arbeitsunfälle sind versichert

Jugendliche, die einen Ferienjob antreten, sind automatisch über die Mitgliedschaft des Betriebes in der Berufsgenossenschaft unfallversichert. Kommt es zu einem Arbeitsunfall, wird der Schaden über die gesetzliche Versicherung des Arbeitgebers reguliert.

Schülerjobs sind streng geregelt

Kinderarbeit ist in Deutschland generell verboten. Nur bei Ferienjobs wird unter bestimmten Bedingungen eine Ausnahme gemacht. Wer unter 15 Jahre alt ist, darf laut Gesetz nicht arbeiten. Ausnahmen sind: Zeitung austragen, in der Landwirtschaft aushelfen, Babysitten, Arbeit bei Film, Theater oder in der Werbung. Und auch das nur maximal zwei Stunden täglich.

Erst mit dem 15. Geburtstag dürfen sich Jugendliche einen Ferienjob suchen, für maximal vier Wochen, insgesamt nicht mehr als 20 Tage im Jahr. In der Ferienzeit können die erlaubten vier Wochen in einem Stück genommen oder auf alle Ferien des Kalenderjahres verteilt werden. Es gilt die Fünf-Tage-Woche, danach müssen mindestens zwei freie Tage folgen. Schüler dürfen acht Stunden täglich arbeiten, das macht 40 Stunden wöchentlich. Einschließlich der Pausen darf die Arbeit am Tag nicht länger als zehn Stunden sein.

Schüler dürfen nur zwischen 6 Uhr und 20 Uhr beschäftigt werden. Ausnahmen gibt es aber in Bäckereien, in der Landwirtschaft und in Betrieben mit Schichtarbeit. Jobben an Samstagen, Sonn- und Feiertagen ist verboten. Ausnahmen gibt es aber auch hier z. B. in Gaststätten, an Kiosken und in Krankenhäusern. Nicht jede Arbeit ist erlaubt. So ist Akkordarbeit oder Arbeit unter Tage verboten und Bereiche mit Gefahrenquellen (Lärm, gefährliche Stoffe, außergewöhnliche Hitze oder Kälte) sind ebenfalls tabu.

Hinweis: Wer nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt, nicht aus einem anderen EU-Land kommt oder keine unbefristete Aufenthaltserlaubnis besitzt, muss sich vorab informieren, ob er eine Arbeitserlaubnis benötigt.

Keine Lohnabzüge bei Schülerjobs

Bei Ferienjobs von Schülern handelt es sich in der Regel um eine kurzfristige Beschäftigung (maximal 70 Tage oder drei Monate pro Jahr). Diese ist sozialversicherungsfrei. Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung fallen nicht an. Für die steuerliche Behandlung gibt es verschiedene Möglichkeiten. Der Arbeitgeber kann unter bestimmten Voraussetzungen pauschale Lohnsteuer in Höhe von 25 % zuzüglich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer abführen. Bei Schülern, die keine weiteren Einkünfte haben, ist es besser, den individuellen Lohnsteuerabzug nach den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (ELStAM) durchzuführen, weil dann meist gar keine Lohnsteuer anfällt.

Sofern ein Schüler zwar einer dauerhaften Tätigkeit nachgeht, er aber regelmäßig nicht mehr als 450 Euro (520 Euro ab Oktober 2022) pro Monat bekommt, gelten die Bestimmungen für Mini-Jobber. Der Arbeitgeber muss dann pauschale Abgaben einschließlich der Umlagen zur Sozialversicherung in Höhe von 29,28 % entrichten. Hinzu kommen noch 2 % pauschale Lohnsteuer, sofern nicht der individuelle Lohnsteuerabzug nach den ELStAM erfolgt. Vom Minijob-Entgelt werden aufgrund der Rentenversicherungspflicht Beiträge in Höhe von 3,6 % einbehalten, sofern kein Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gestellt wurde.

Mindestbeitrag zur Rentenversicherung beachten

Aufgrund des Mindestbeitrags zur Rentenversicherung ist ein Befreiungsantrag vor allem bei einem Verdienst von weniger als 175 Euro sinnvoll. Als Mindestbeitrag sind monatlich 32,55 Euro zu zahlen, wobei der Arbeitgeber 15 % des tatsächlichen Entgelts zu zahlen hat und der Mini-Jobber die Differenz. Je geringer das Minijob-Entgelt, desto höher ist der Betrag, den der Mini-Jobber zahlen muss, sodass das Nettoentgelt übermäßig gemindert wird.

Durch Werkstudentenprivileg Sozialversicherungsbeiträge sparen

Auch bei der Beschäftigung von Studierenden gelten besondere Regelungen. So ist bei Studenten, die neben dem Studium eine mehr als geringfügige Beschäftigung ausüben, das sogenannte Werkstudentenprivileg anwendbar. In diesem Fall sind nur Beiträge zur Rentenversicherung zu entrichten. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht dagegen Versicherungsfreiheit. Voraussetzung ist, dass Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend für das Studium aufgewendet wird. Davon ist auszugehen, wenn die wöchentliche Arbeitszeit einer Beschäftigung nicht mehr als 20 Stunden beträgt. Die Höhe des Arbeitsentgelts ist hingegen ohne Belang. Mehr als

20 Wochenstunden sind unschädlich, wenn die 20-Stundengrenze nur durch Beschäftigungszeiten am Wochenende oder in den Abend- und Nachtstunden überschritten wird und die Beschäftigung auf maximal 26 Wochen befristet ist. In den Semesterferien darf auch an den Wochentagen mehr als 20 Stunden gearbeitet werden. Werden mehrere befristete Beschäftigungen mit mehr als 20 Wochenstunden ausgeübt, z.B. während der Semesterpause im Winter und im Sommer, dürfen diese insgesamt im Laufe eines Jahres 26 Wochen nicht überschreiten.

Studierende müssen sich selbst kranken-versichern

Unabhängig davon, ob neben dem Studium gejobbt wird, müssen sich Studierende in der studentischen Krankenversicherung versichern. Aktuell sind monatlich 76,86 Euro gegebenenfalls zzgl. eines kassenindividuellen Zusatzbeitrags zur Krankenversicherung sowie 22,94 Euro (ab 23. Lebensjahr 24,84 Euro bei kinderlosen Studenten) zur Pflegeversicherung zu zahlen. Bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres können Studenten jedoch in der gesetzlichen Krankenversicherung ihrer Eltern beitragsfrei familienversichert sein. Auch bei verheirateten Studenten ist eine beitragsfreie Familienversicherung über den Ehepartner zu prüfen.

Versicherungsfreiheit gilt nicht immer

Bei unbefristeten oder auf mehr als 26 Wochen befristeten Beschäftigungen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden kann die Versicherungsfreiheit nur im Ausnahmefall bestehen bleiben. Und auch zwischen dem Ende des Bachelor- und dem Beginn des Masterstudiengangs gilt nicht das Werkstudentenprivileg. Für die Zwischenzeit gelten die üblichen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen für Beschäftigungen. Dabei ist von einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auszugehen. Ein Mini-Job mit pauschalen Arbeitgeberbeiträgen ist nur möglich, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt bei einer vorausschauenden Betrachtung jährlich 5.400 Euro nicht überschreitet. Eine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung ist nicht zulässig, wenn sich diese unmittelbar an eine Beschäftigung als Werkstudent anschließt. In diesem Fall wird von der widerlegbaren Vermutung ausgegangen, dass es sich um die Fortsetzung der bisherigen (Dauer-)Beschäftigung handelt. Eine kurzfristige sozialversicherungsfreie Beschäftigung ist allerdings möglich, wenn ein Student zwischen Bachelor- und Masterstudiengang zur Aushilfe beschäftigt wird und unmittelbar zuvor keine Beschäftigung als Werkstudent bei diesem Arbeitgeber bestand.

Dokumentation ist wichtig

Wie bei jeder Beschäftigung gehören auch bei Ferienjobs und der Beschäftigung von Studierenden alle relevanten Unterlagen in die Lohnakte. Dazu gehören u. a. Schul- und Semesterbescheinigungen, Anträge auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, Nachweise über die studentische Krankenversicherung und bei Kindern ggf. die Einwilligungserklärungen der Eltern.

Hinweis: Bei Minderjährigen müssen Anträge auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zwingend vom Erziehungsberechtigten mit unterschrieben werden, die Unterschrift des Minderjährigen allein ist nicht ausreichend.

Mitarbeit von Kindern muss Fremdvergleich standhalten

Bei Unternehmern ist es naheliegend, dass die eigenen Kinder während der Ferien, in der Semesterpause oder auch während des gesamten Studiums im elterlichen Unternehmen jobben. Doch wer Familienangehörige im Unternehmen anstellt, muss nicht nur die üblichen arbeits- und sozialrechtlichen sowie steuerlichen Regelungen beachten, sondern auch mit besonders strengen Überprüfungen des Finanzamts rechnen. Finanzämter erkennen Arbeitsverhältnisse mit Familienangehörigen nur an, wenn sie dem sogenannten Fremdvergleich standhalten. Das heißt, alle Vertragsbedingungen zur Arbeitszeit, zur Höhe und Zahlungsweise des Gehalts und zum Urlaub müssen im Wesentlichen denen zwischen fremden Dritten entsprechen. In jedem Fall muss das Arbeitsverhältnis ernsthaft vereinbart sein und tatsächlich durchgeführt werden. Es darf nicht nur zum Schein eingegangen oder gar rückwirkend vereinbart werden.

Tipp: Sprechen Sie uns an, wenn Sie Ihre Kinder in Ihrem Unternehmen beschäftigen möchten. Gemeinsam mit den ETL Rechtsanwälten beraten wir Sie gern und finden die für Sie optimale Anstellungsvariante.



Elektronische Betriebsprüfung wird verpflichtend

Arbeitgeber müssen Entgeltunterlagen elektronisch aufbewahren

Die Digitalisierung nimmt stetig zu. So sind künftig nicht nur Meldungen zur Sozialversicherung elektronisch zu übermitteln. Ab dem 1. Januar 2023 wird für alle Arbeitgeber auch die elektronische Betriebsprüfung (euBP) der Sozialversicherungsträger verpflichtend.

Vorbereitung bereits 2022 erforderlich

Für die euBP müssen Arbeitgeber bereits seit dem 1. Januar 2022 die begleitenden Entgeltunterlagen in elektronischer Form führen. Arbeitnehmer, aber auch andere zuständige Stellen wie z.B. Krankenkassen, müssen dem Arbeitgeber daher begleitende Entgeltunterlagen (z.B. Immatrikulationsbescheinigungen von Werkstudenten oder Nachweis der Elterneigenschaft) in elektronischer Form zur Verfügung stellen.

Unterlagen sind elektronisch aufzubewahren

Die relevanten Unterlagen müssen auf maschinell verwertbaren Datenträgern einzeln gespeichert und dem betroffenen Arbeitnehmer namentlich und zeitlich zugeordnet werden. Erlaubt sind PDF- und Bilddateien im Format jpg, bmp, png oder tiff. Für PDF-Dateien ist das Einbinden von Inline-Signaturen und Transfervermerken sowie Formularfeldern zulässig. Eine nachträgliche Veränderung der Unterlagen muss jedoch ausgeschlossen sein.

Für bestimmte Verträge ist eine elektronische Signatur nötig

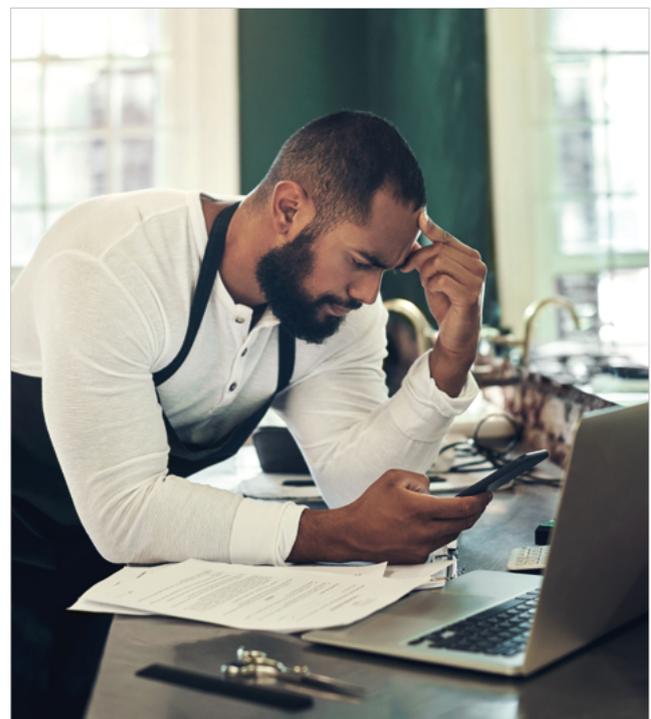
Zusätzliche Anforderungen gelten für Unterlagen, für die die Schriftform vorgeschrieben ist. Dazu gehören insbesondere Arbeitsverträge, Anträge auf Befreiung von der Versicherungspflicht oder auch Verzichtserklärungen. Soll für diese Unterlagen die eigenhändige Unterschrift durch eine elektronische Form ersetzt werden, muss der Aussteller der Erklärung seinen Namen hinzufügen und das Dokument mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen.

Eine euBP ist aber auch möglich, wenn der Beschäftigte dem Arbeitgeber diese Erklärungen und Anträge nicht elektronisch mit qualifizierter elektronischer Signatur zur Verfügung stellt. Der Arbeitgeber muss dann allerdings das Originaldokument in Papierform entgegennehmen. Scannt der Arbeitgeber diese Unterlage, muss er das Originaldokument zusätzlich aufbewahren.

Befreiungsantrag kann gestellt werden

Arbeitgeber können sich für Lohnzeiträume bis 31. Dezember 2026 von der Führung elektronischer Unterlagen auf Antrag bei dem für sie zuständigen Prüfdienst der Deutschen Rentenversicherung befreien lassen. Der Antrag muss vor dem 1. Januar 2023 gestellt werden. Spätestens ab dem 1. Januar 2027 müssen dann sämtliche Entgeltunterlagen in elektronischer Form geführt und die Entgeltunterlagen mit Schriftformerfordernis mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen werden. Eine rückwirkende elektronische Führung der Entgeltunterlagen für Zeiten vor dem 1. Januar 2027 ist in diesem Fall nicht zwingend erforderlich.

Hinweis: Ob ein Antrag auf Befreiung sinnvoll und erforderlich ist, sollte genau überlegt werden, denn eine Vielzahl von Entgeltunterlagen wird bereits in digitaler Form aufbewahrt und die Verpflichtung bezieht sich nur auf alle neuen Tatbestände und Ereignisse, die sich ab dem 1. Januar 2022 ergeben. Eine rückwirkende elektronische Führung der Entgeltunterlagen für Zeiten vor dem 1. Januar 2022 ist nicht zwingend erforderlich. Zudem ist die qualifizierte elektronische Signatur bis Ende 2026 nicht zwingend erforderlich, wenn das unterschriebene Originaldokument vorgehalten wird.



Sozialversicherungsrechtliches Statusfeststellungsverfahren reformiert

Neuregelungen bei Verträgen mit Honorarkräften und Angehörigen beachten

Beschäftigte sind in der gesetzlichen Sozialversicherung versicherungspflichtig, Unternehmer bzw. Selbständige nicht: Diese Auffassung ist weit verbreitet, aber nicht ganz richtig. Es gibt auch Unternehmer und Selbständige, die sozialversicherungspflichtig sind. Vor allem bei Geschäftsführern einer GmbH, die auch als Gesellschafter beteiligt sind, bei Honorarkräften und bei Soloselbständigen bestehen immer wieder Irrtümer über die Frage, ob eine Selbständigkeit besteht. Meist wird es teuer, wenn erst bei einer Betriebsprüfung Versicherungspflicht festgestellt wird und Nachzahlungen für mehrere Jahre festgesetzt werden. Mit der rechtzeitigen Feststellung des versicherungsrechtlichen Status kann dies vermieden werden.

DRV entscheidet nur noch über den Erwerbsstatus

Seit dem 1. April 2022 entscheidet die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) im Statusfeststellungsverfahren nur noch, ob eine abhängige Beschäftigung vorliegt oder nicht. Die Versicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit in den einzelnen Sozialversicherungszweigen wird jedoch von der DRV nicht mehr beurteilt. Vielmehr kann der Arbeitgeber bzw. Auftraggeber die erforderliche Prüfung in einem weiteren Verfahren bei der Krankenkasse beantragen. Die Neuregelung gilt dabei auch für das obligatorische Statusfeststellungsverfahren, welches für die Beschäftigung von GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführern, Ehegatten oder Lebenspartnern sowie mitarbeitenden Abkömmlingen des Arbeitgebers (z. B. Kinder und Adoptivkinder, Enkel und Urenkel) verpflichtend ist.

Tipp: Ist nicht klar, ob Beiträge zu allen Zweigen der Sozialversicherung zu entrichten sind, sollten Arbeitgeber die zuständige Einzugsstelle der Sozialversicherung (Krankenkasse) hinzuziehen.

Prognoseentscheidungen möglich

Statusfeststellungsverfahren können künftig bereits im Vorfeld und nicht erst nach Aufnahme der Tätigkeit durchgeführt werden. Dazu müssen die zukünftigen Einsatzumstände konkret beschrieben werden. Auftraggeber und Auftragnehmer können damit vor Aufnahme der Tätigkeit eine relative Rechtssicherheit über den Erwerbsstatus erlangen. Entscheidend ist natürlich weiterhin, dass das gelebte Vertragsverhältnis nicht von den vorgelegten Vereinbarungen abweicht.

Gruppenfeststellungen sind möglich

Bisher musste für jeden einzelnen Auftrag eine gesonderte Statusfeststellung getroffen werden. Um Bürokratie abzubauen und um umfassend Gewissheit über den

Erwerbsstatus zu schaffen, wurde die Gruppenfeststellung eingeführt. Diese ist sowohl für Auftragsverhältnisse möglich, bei denen ein Auftraggeber mit einem Auftragnehmer auf Grundlage einer Rahmenvereinbarung immer wieder Anschlussaufträge abschließt, als auch für Aufträge, bei denen ein Auftraggeber gegenüber unterschiedlichen Auftragnehmern im Wesentlichen einheitliche Bedingungen für eine Vielzahl von Auftragsdurchführungen vorgibt und diese dann auch weitgehend identisch umgesetzt werden sollen. Durch die Gruppenfeststellung muss also nicht jede Einzelperson getrennt überprüft werden. Vielmehr entscheidet die DRV nicht nur über den Erwerbsstatus einer Einzelperson, sondern äußert sich auch gutachterlich zu dem Erwerbsstatus von anderen Einsatzpersonen im gleichen Auftragsverhältnis. Entscheidend ist, dass die vereinbarten Tätigkeiten mit den tatsächlich erbrachten Tätigkeiten übereinstimmen und ihnen einheitliche vertragliche Vereinbarungen zugrunde liegen. Geringfügige Abweichungen hinsichtlich der Tätigkeit, der Höhe der Vergütung oder auch der Modalitäten sind unbeachtlich.

Hinweis: Einen Antrag auf Gruppenfeststellung kann der Auftraggeber stellen. Aber auch ein Auftragnehmer kann eine Gruppenfeststellung beantragen, wenn er mit demselben Auftraggeber mehrere gleiche Auftragsverhältnisse schließt, z. B. bei einem Rahmenvertrag.

Gutachterliche Stellungnahme ist kein Bescheid

Die Gruppenfeststellung hat allerdings einen Haken. Sie ist kein verbindlicher Bescheid und schafft damit keine Rechtssicherheit. Allerdings wurde für Gruppenfeststellungen ein zweijähriger Vertrauensschutz eingeführt. Das bedeutet: Wird nach Zugang einer Gruppenfeststellung beim Auftraggeber von der DRV oder einer Krankenkasse für ein gleiches Auftragsverhältnis eine Beschäftigung festgestellt, tritt eine Versicherungspflicht erst mit dem Tag der Bekanntgabe der Feststellung der Beschäftigung ein. Der spätere Eintritt der Versicherungspflicht setzt allerdings voraus, dass der Beschäftigte sich für den Zeitraum zwischen Aufnahme der Beschäftigung und der Entscheidung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge abgesichert hat. Die Absicherung muss dabei den Leistungen der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung entsprechen.

Tipp: Bei allen Fragen rund um die Statusfeststellung und die seit April 2022 existierenden Änderungen stehen Ihnen die Sozialrechtsexperten der ETL Statusprüfstelle gern zur Verfügung.

Steuertermine 2022

Monat	Juli	August	September
Einkommensteuer (mit SolZ u. ggf. KiSt) Körperschaftsteuer (mit SolZ)			
vierteljährliche Vorauszahlungen			12./15.
Gewerbesteuer			
vierteljährliche Vorauszahlungen		15. ¹⁾ /18.	
Umsatzsteuer, Lohnsteuer (mit SolZ u. ggf. KiSt)			
(Vor)Anmeldungen und Zahlungen			
a) monatlich	11./14.	10./15. ²⁾	12./15.
b) vierteljährlich	11./14.		
c) jährlich			
Grundsteuer			
Vorauszahlungen			
a) vierteljährlich		15. ¹⁾ /18.	
b) halbjährlich		15. ¹⁾ /18.	
Der Ablauf der Schonfrist für Zahlungen ist neben dem Steuertermin fett gedruckt. Keine Schonfristen gibt es bei Voraus-/Abschlusszahlungen, die bar oder mit Scheck gezahlt werden. Säumniszuschläge werden nicht erhoben, wenn innerhalb der Frist von drei Tagen per Überweisung gezahlt wird oder eine Einzugsermächtigung vorliegt. Weitere Steuertermine finden Sie unter www.etl.de .			

¹⁾ In Regionen, in denen Mariä Himmelfahrt ein Feiertag ist, verschiebt sich der Steuertermin vom 15. August 2022 auf den 16. August 2022 und die Schonfrist für die Zahlung vom 18. August 2022 auf den 19. August 2022.

²⁾ In Regionen, in denen Mariä Himmelfahrt ein Feiertag ist, verschiebt sich die Schonfrist für die Zahlung vom 15. August 2022 auf den 16. August 2022.

ETL – ein starkes Beraternetzwerk

Unsere Kanzlei berät und unterstützt Sie in allen steuerrechtlichen, betriebswirtschaftlichen und organisatorischen Angelegenheiten, um Ihre wirtschaftliche Stabilität nachhaltig zu sichern und auszubauen. Dabei nutzen wir unsere Fachexpertise und langjährige Berufserfahrung. Darüber hinaus können wir auf das Know-how des Experten-Netzwerkes der ETL zurückgreifen. Wir sind Mitglied dieser deutschlandweit größten Beratergruppe, in der das Expertenwissen von mehr als 1.500 Steuerberatern, Rechtsanwälten, Wirtschaftsprüfern, Unternehmensberatern, Finanzberatern, IT-Spezialisten und deren Mitarbeitern gebündelt ist. Ein fachübergreifender Beratungsansatz und vielfältige Branchenspezialisierungen machen ETL zu einem idealen Partner für Unternehmen, Freiberufler und Selbständige aller Branchen. Mit dem Zugang zu diesem Wissenspool finden wir auf alle Ihre Fragen eine Antwort.

ETL Heuvelmann & van Eyckels GmbH Steuerberatungsgesellschaft

Ringstraße 34/36 | 47533 Kleve
Telefon (02821) 753 10
Fax (02821) 753 11 11
info@hve-kleve.de
www.hve-kleve.de