Ausgabe Quartal 4 2022

kompakt

Das Kanzleimagazin

AKTUELL

Mindestlohnerhöhung: Achten Sie auf die zu leistende Stundenzahl

Mehr auf Seite 3

LVHN Steuerberatungsgesellschaft mbH

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

das Steuerrecht entwickelt sich stetig weiter. Uns liegt viel daran, dass Sie immer gut informiert sind. Wir haben auch diesen Monat wichtige Änderungen und Informationen aus den Bereichen Steuerrecht und Wirtschaft für Sie zusammengestellt. Gleichwohl wollen wir Ihnen auch Neuigkeiten aus unserem Kanzleialltag nicht vorenthalten. Bei weiteren Fragen helfen wir Ihnen gerne weiter.

Carsten Voges
Steuerberater, Geschäftsführer, Landwirtschaftliche Buchstelle

---

INHALT

S03 Mindestlohnerhöhung: Achten Sie auf die zu leistende Stundenzahl

S04 Ampel-Koalition schnürt ein drittes Entlastungspaket

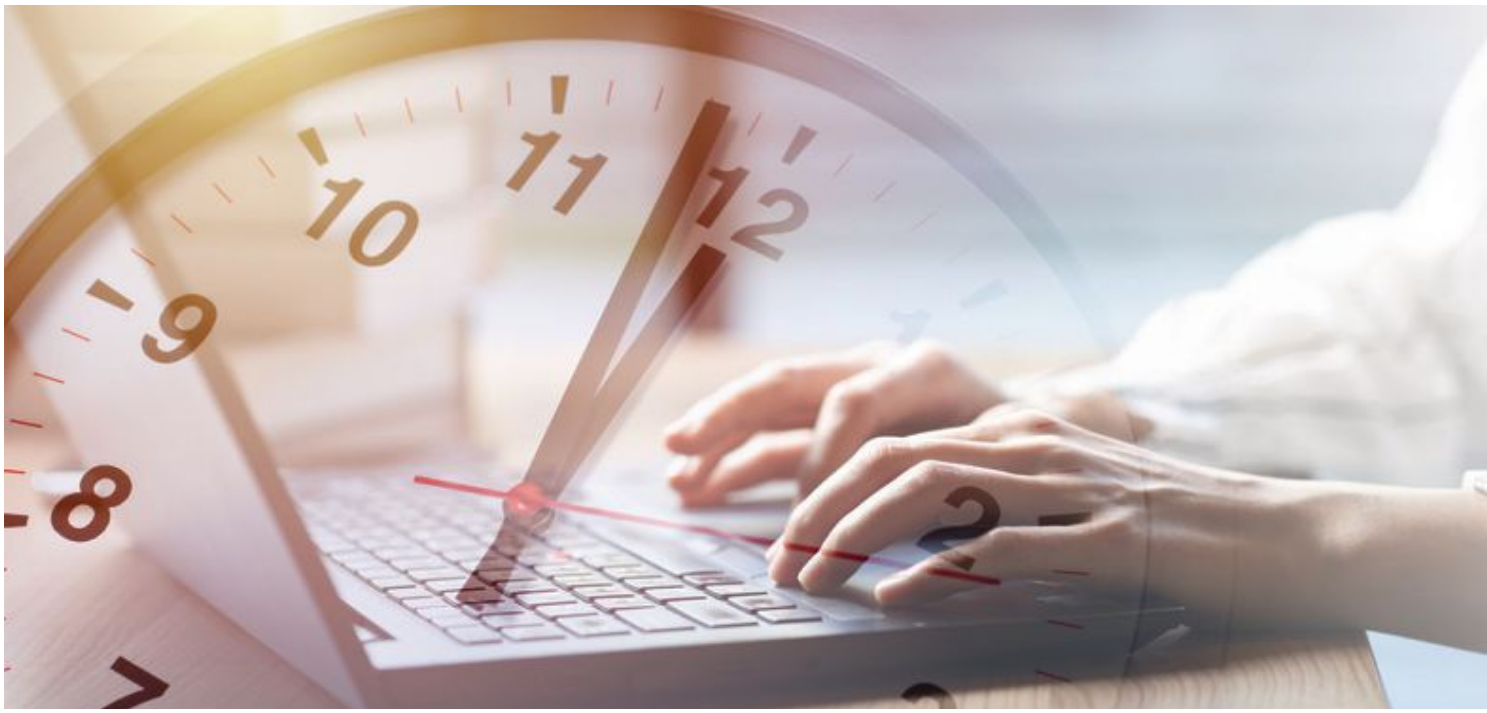
S04 Keine steuermindernde Handwerkerleistung: Belastung des Gesellschafterverrechnungskontos ist kein begünstigter Zahlungsweg

S04 Gewerbliche Abfärbung bei Beteiligungseinkünften: Streit um eine Bagatellgrenze

S05 IN EIGENER SACHE …

S06 Krankmeldung: Arbeitgeber müssen Details im Gesetz beachten

S07 Gutscheine und Geldkarten als Sachbezug: Klarstellungen durch die Finanzverwaltung



AKTUELL

Mindestlohnerhöhung: Achten Sie auf die zu leistende Stundenzahl

Die Minijob-Grenze wird künftig dynamisch und am Mindestlohn ausgerichtet angepasst. Das bedeutet, dass sich die Verdienstgrenze dann an einer wöchentlichen Arbeitszeit von zehn Stunden und am Mindestlohn orientiert. Erhöht sich der Mindestlohn, steigt also auch die Minijob-Grenze. Zum 01.10.2022 steigt der Mindestlohn auf 12 € pro Stunde und die Minijob-Grenze wird von 450 € auf 520 € angehoben.

Wie viele Stunden Minijobber im Monat arbeiten dürfen, hängt grundsätzlich vom Stundenlohn ab. Durch den gesetzlichen Mindestlohn ergibt sich eine maximale Arbeitszeit. Nachdem zum 01.01.2022 die Erhöhung auf 9,82 € pro Stunde zu beachten war, stieg der Mindestlohn zum 01.07.2022 ein zweites Mal auf jetzt 10,45 € pro Stunde. Nun hat die „Ampel" ihr Wahlversprechen eingelöst und den Mindestlohn zum 01.10.2022 auf 12 € angehoben.

Hinweis: Die nächste Anpassung soll zum 30.06.2023 mit Wirkung zum 01.01.2024 von der Mindestlohnkommission beschlossen und durch Rechtsverordnung der Bundesregierung verbindlich gemacht werden. Danach soll es alle zwei Jahre Anpassungen geben.

Sie müssen nun kontrollieren, ob die Arbeitszeiten noch passen, und eventuell die Anzahl der Stunden verringern. Die folgende Tabelle zeigt, wie viele Stunden Minijobber im Jahr 2022 arbeiten dürfen.

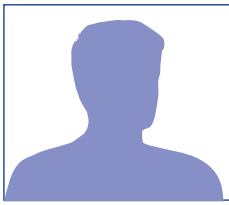
Zeitraum: 01.01.–30.06.2022, Minijob-Grenze: 450 €, maximale Stundenzahl: 45,825

Zeitraum: 01.07.–30.09.2022, Minijob-Grenze: 450 €, maximale Stundenzahl: 43,062

Zeitraum: ab dem 01.10.2022, Minijob-Grenze: 520 €, maximale Stundenzahl: 43,333

Beachten Sie, dass das Mindestlohngesetz Arbeitgebern eine Dokumentationspflicht auferlegt. Sie müssen also Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen.

Hinweis: Beachten Sie diese Vorgaben unbedingt, da Verstöße gegen das Mindestlohngesetz Bußgelder zur Folge haben können.



Haben Sie Fragen zu diesem Thema?
Unser Team ist für Sie da.
www.lvhn.de

Themenverwandte Artikel und mehr erreichen Sie auf unserer Kanzleiwebseite: **Klicken Sie hier**

Ampel-Koalition schnürt ein drittes Entlastungspaket

Wegen steigender Energie- und Nahrungsmittelpreise hat die Ampel-Koalition im September 2022 ein drittes Entlastungspaket geschnürt. Insbesondere steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Aspekte werden vorgestellt.

Die vollständige Version dieses Artikels und mehr finden Sie auf unserer Kanzleiwebseite:

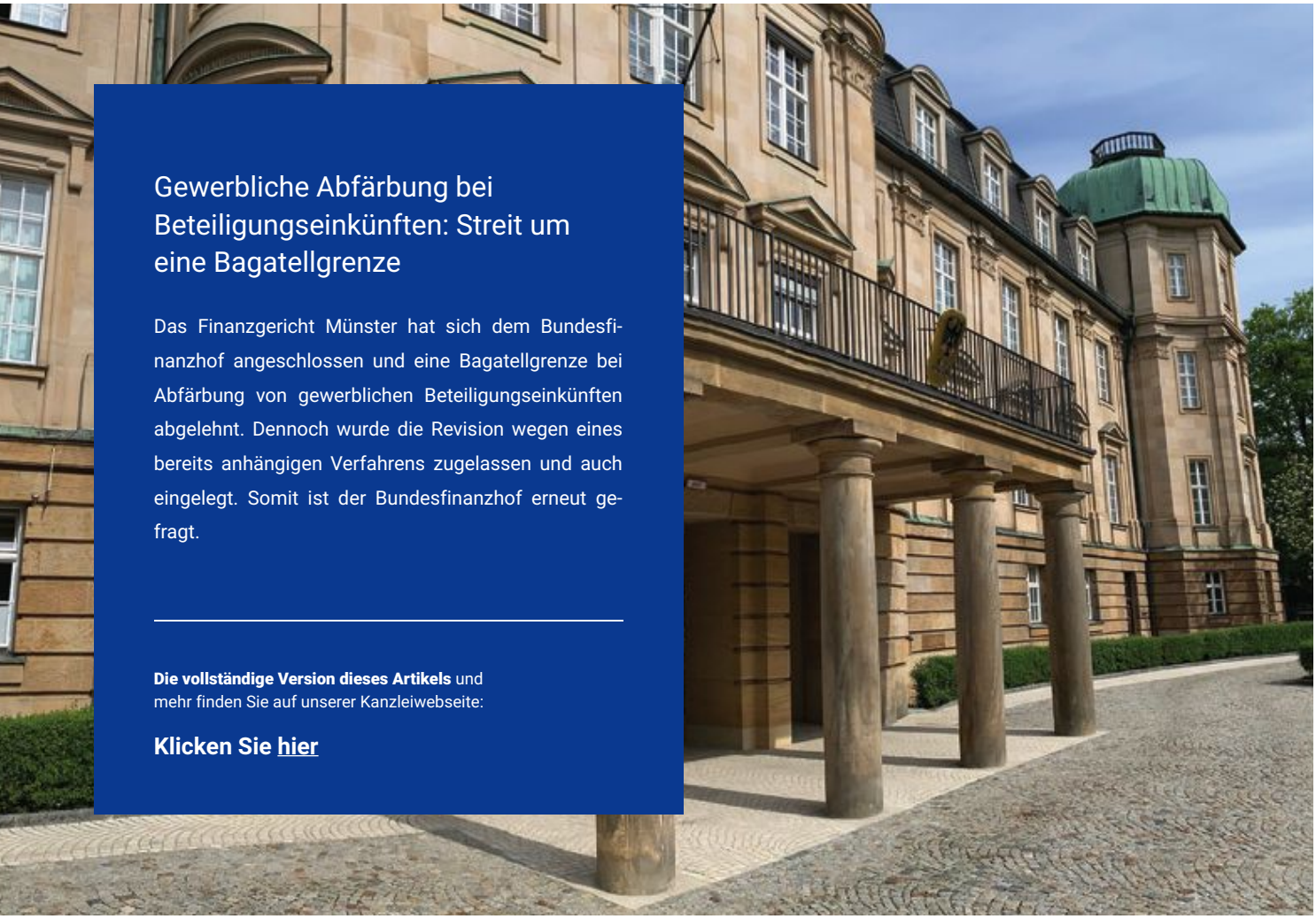
Klicken Sie hier

Keine steuermindernde Handwerkerleistung: Belastung des Gesellschafterverrechnungskontos ist kein begünstigter Zahlungsweg

Wenn Sie einen Handwerker in Ihrem Privathaushalt beauftragen, können Sie die anfallenden Lohnkosten mit 20 %, maximal 1.200 € pro Jahr, von der eigenen Einkommensteuer abziehen. Voraussetzung: Die Zahlung erfolgt per Überweisung auf das Bankkonto des Handwerkers. GmbH-Gesellschafter sollten hierzu wissen: Handwerkerlöhne sind nicht absetzbar, wenn der Rechnungsbetrag durch Belastung des Gesellschafterverrechnungskontos beglichen wurde!

Die vollständige Version dieses Artikels und mehr finden Sie auf unserer Kanzleiwebseite:

Klicken Sie hier



Gewerbliche Abfärbung bei Beteiligungseinkünften: Streit um eine Bagatellgrenze

Das Finanzgericht Münster hat sich dem Bundesfinanzhof angeschlossen und eine Bagatellgrenze bei Abfärbung von gewerblichen Beteiligungseinkünften abgelehnt. Dennoch wurde die Revision wegen eines bereits anhängigen Verfahrens zugelassen und auch eingelegt. Somit ist der Bundesfinanzhof erneut gefragt.

Die vollständige Version dieses Artikels und mehr finden Sie auf unserer Kanzleiwebseite:

Klicken Sie hier

WIR ALLE LERNEN GERADE WIEDER NEU …

… worauf es in vielen Dingen des Lebens wirklich ankommt. Die letzten Monate haben uns sehr erschreckend vor Augen geführt, wie verwundbar wir eigentlich sind und wie sorglos wir teilweise mit unseren Mitmenschen, Ressourcen und Systemen umgehen. Man kann schon fast sagen schuldhaft NAIV!

So kommt es parallel dazu zu einer Rückbesinnung auf neue, „alte" Werte und Strukturen. Wir setzen wieder mehr auf Regionalität, auf Nahversorgung, auf faire und konstruktive Kommunikation, auf Nachhaltigkeit…um nur einige der Bewegungen zu nennen. Wir lernen wieder neu, wie privilegiert es war, alles immer „just in time" bekommen zu können und dass wir auch ohne auskommen können. Man muss sich zu helfen wissen – da können uns die älteren Generationen noch viel Wissen vermitteln. Brot backen ohne Hefe…na' klar geht das.

Auch unser Gefühl der Sicherheit ist tief erschüttert. Nicht nur Krieg, sondern auch Corona, Überschwemmungen, Tornados, Hitzewellen und Anschläge machen uns Angst.

Es haben sich Dinge ereignet, die wir vor einigen Monaten noch für unmöglich hielten und es wird auch zukünftig zu solchen Ereignissen kommen.

Lernen wir wieder neu Vorsorge zu treffen; achtsam zu sein; wertzuschätzen was wir haben; vermissen was wir nicht (mehr) haben, im Bewusstsein, wie gut das war. Und freuen wir uns am „neu Erlernten", wie beispielsweise wieder wachsende Nachbarschaftshilfe und verstärktes Ehrenamt.

Und warum ist uns, als Kanzlei, das so wichtig? Weil viele unserer Kollegen und Kolleginnen auch parallel zum Berufsalltag so engagiert sind. Sie stemmen Privat und Beruf auf oft vorbildliche Weise und sind außerdem noch ehrenamtlich tätig. Wir unterstützen und fördern das …, wenn man privat auch immer wieder neu lernt, ist man beruflich entsprechend aufgeschlossen und motiviert.

Solche Menschen brauchen wir und solche Mitarbeiter brauchen wir - für die Gesellschaft und für unsere Mandanten!

Krankmeldung: Arbeitgeber müssen Details im Gesetz beachten

VON MIDIA NURI 12. OKTOBER 2022

Zwar regelt das Gesetz, was Arbeitgeber und selbstständig Tätige bei einer Krankmeldung tun müssen. Trotzdem bleiben Fragen offen. Vor allem ist mit Fachleuten für Recht und Steuern zu klären, was bei der Krankmeldung selbst sowie der Lohnabrechnung zu beachten ist.

Per Gesetz haben Arbeitgeber bei jeder Krankmeldung von Beschäftigten viele Pflichten, vor allem die zur Weiterzahlung des Lohns gemäß Entgeltfortzahlungsgesetz. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht nach einer Krankmeldung – meistens auch rückwirkend – für bis zu sechs Wochen das gewohnte Gehalt zu. Voraussetzung ist eine ärztliche Bescheinigung, dass man wegen des persönlichen Gesundheitszustands die berufliche Tätigkeit nicht ausüben kann. Genauso läuft auch die Krankmeldung selbstständig Tätiger ab, die Anspruch auf finanzielle Leistungen durch eine Versicherung haben. Dieses Prozedere der Krankmeldung soll eine elektronische Bescheinigung vereinfachen, die sogenannte eAU. Doch ihre flächendeckende Einführung dauert noch – und auch mit ihr müssen Arbeitgeber weiterhin einiges rund um Krankmeldungen und Entgeltfortzahlung beachten. Deshalb sollten sie sich grundsätzlich bei Fachleuten für Recht und Steuern über die aktuellen Regeln informieren. Zahlreiche Details sind zu beachten. Etwa, wenn die Krankmeldung rückwirkend beim Arbeitgeber eingeht, sich auf Kinder bezieht oder verlängert wird.

Krankmeldung bei Arbeitgeber und Sozialversicherung

Mit einer Krankmeldung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern umzugehen, gehört für Arbeitgeber zur alltäglichen betrieblichen Praxis. Immer wieder erhalten Personalverantwortliche eine ärztliche Bescheinigung, dass jemand nicht arbeiten kann. Sie ist vom Arbeitgeber laut Gesetz als Krankmeldung bei der Lohnabrechnung zu berücksichtigen. Allerdings: Salopp gesagt, ist Krankmeldung nicht gleich Krankmeldung, bei fest angestellten Beschäftigten wie auch bei selbstständig Tätigen. Die Vorgaben, wann die Sozialversicherungsträger welche Zahlungen an Versicherte zu leisten haben, finden sich in §107 Sozialgesetzbuch (SGB) IV. Das Gesetz bildet die Rechtsgrundlage für die Übermittlung einer Bescheinigung über die Unfähigkeit zu arbeiten unter anderem für folgende Entgeltersatzleistungen durch die Krankenkasse oder andere Sozialversicherungen:

- Krankengeld (auch Versorgungskrankengeld)
- Kinderkrankengeld (Krankengeld bei Erkrankung des gesetzlich versicherten Kindes)
- Kinderverletztengeld (Verletztengeld bei Verletzung eines Kindes – im Auftrag der Unfallkasse)
- Mutterschaftsgeld
- Übergangsgeld der Unfallversicherung beziehungsweise der Bundesagentur für Arbeit
- Leistungen zur medizinischen Rehabilitation der Rentenversicherung
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben der Rentenversicherung
- Verletztengeld (durch die Unfallkassen oder Berufsgenossenschaften).

Ein weiteres wichtiges Gesetz regelt die Pflichten der Arbeitgeber rund um die Krankmeldung ihrer Beschäftigten, insbesondere mit Blick auf Fortzahlung von Lohn und Gehalt: Im Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) finden sich die Vorgaben zum Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bei einer Krankmeldung gegenüber dem Arbeitgeber, dessen Höhe, Anzeige- und Nachweispflichten sowie diverse Spezialfragen rund um Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Sondervergütung oder Heimarbeit.

Die vollständige Version dieses Artikels und mehr finden Sie auf unserer Kanzleiwebseite:

Klicken Sie hier

Gutscheine und Geldkarten als Sachbezug: Klarstellungen durch die Finanzverwaltung

Rund ein Jahr nachdem sich die Finanzverwaltung zur lohnsteuerlichen Behandlung von Gutscheinen und Geldkarten geäußert hat, wurden nun einige Grundsätze ergänzt. Nachfolgend werden (ausgewählte) wichtige Aspekte erläutert.

Hintergrund

Vom Arbeitgeber gewährte Sachbezüge sind bis zu einer monatlichen Freigrenze von 50 EUR steuerfrei. Nach den Regelungen des § 8 Einkommensteuergesetz (EStG) sind Gutscheine und Geldkarten als Sachbezug privilegiert, wenn sie

- ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen,
- zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden und
- auch die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes (ZAG) erfüllen.

Entgegen der gesetzlichen Regelung sind die Voraussetzungen des ZAG nach dem Schreiben der Finanzverwaltung erst ab 2022 zwingend einzuhalten.

Beachten Sie: § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG fordert vereinfacht:

- einen limitierten Einlösebereich,
- eine limitierte Produktpalette,
- eine Nutzung für steuerliche/soziale Zwecke.

Zu den einzelnen Voraussetzungen

Hinsichtlich der nach dem ZAG zu erfüllenden Voraussetzungen hat das Bundesfinanzministerium sein Schreiben vom 13.4.2021 nun insbesondere um die folgenden Aspekte konkretisiert:

Als Sachlohn werden Gutscheine anerkannt, die dazu berechtigen, vom Aussteller Waren oder Dienstleistungen aus seinem eigenen Sortiment zu erwerben. Eine Einlösbarkeit im Internetshop der jeweiligen Akzeptanzstelle ist unschädlich.

Beispiel

Ein Arbeitgeber händigt seinem Arbeitnehmer einen Gutschein im Wert von 50 EUR aus, der von einem ortsansässigen Einzelhandelsgeschäft (z. B. Wein- oder Buchhändler) ausgestellt worden ist und zum Bezug von Waren aus dem Sortiment dieses Geschäfts genutzt werden kann. Aufgrund der Coronapandemie können die Waren auch im Internetshop des Einzelhändlers bestellt und der Gutschein dort eingelöst werden.

Die vollständige Version dieses Artikels und mehr finden Sie auf unserer Kanzleiwebseite:

Klicken Sie hier

ZAHLUNGSTERMINE

Quartal 4

Ggf. Stundung möglich

Bitte sprechen Sie uns bei Bedarf an.

Donnerstag, 10.11.2022 (14.11.2022*)
Umsatzsteuer, Lohnsteuer

Dienstag, 15.11.2022 (18.11.2022*)
Grundsteuer, Gewerbesteuer

Montag, 28.11.2022
Sozialversicherungsbeiträge

Montag, 12.12.2022 (15.12.2022*)
Umsatzsteuer, Lohnsteuer, Einkommensteuer

Mittwoch, 28.12.2022
Sozialversicherungsbeiträge

Dienstag, 10.01.2023 (13.01.2023*)
Lohnsteuer, Umsatzsteuer

Freitag, 27.01.2023
Sozialversicherungsbeiträge

(*) Letzter Tag der Zahlungsschonfrist, nicht für Bar- u. Scheckzahler. Zahlungen mit Scheck sind erst drei Tage nach dessen Eingang bewirkt.

KONTAKT

LVHN Steuerberatungsgesellschaft mbH

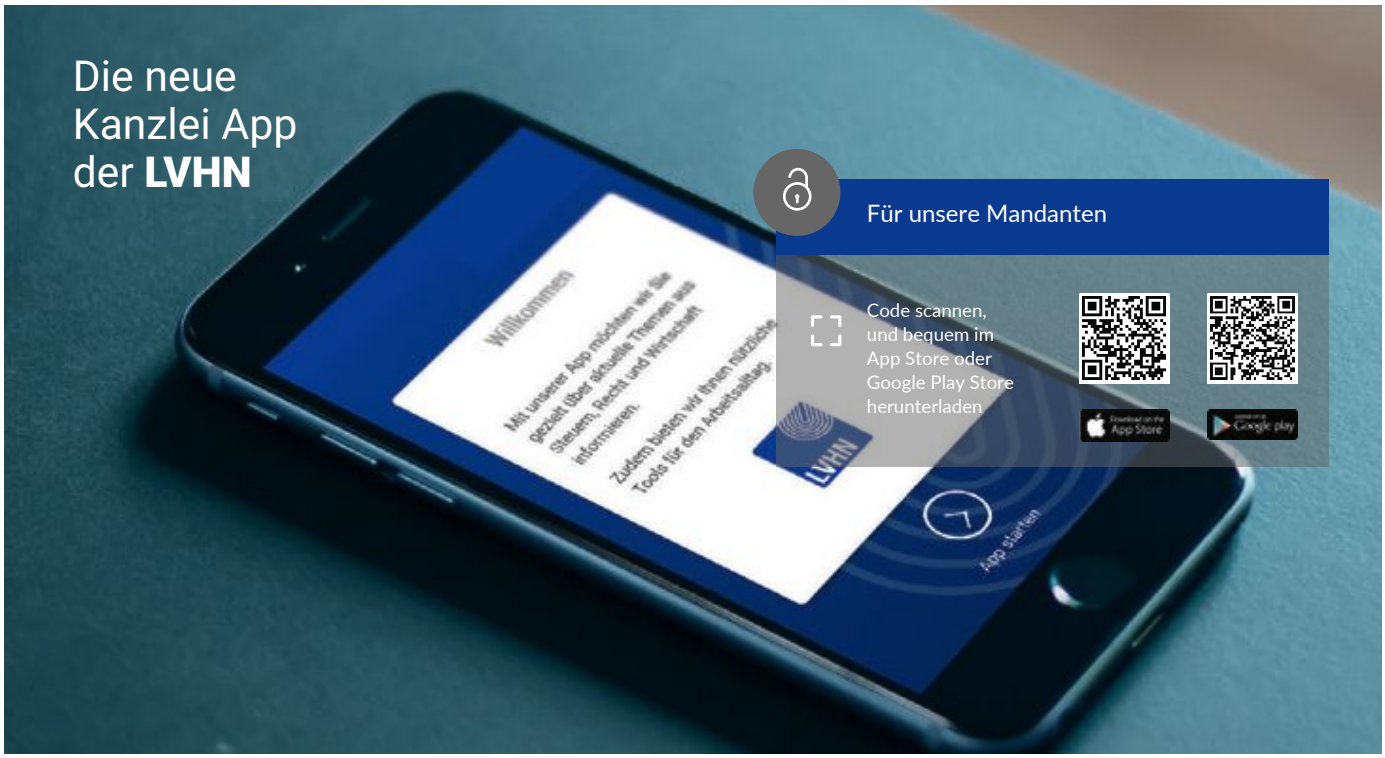
Wunstorfer Landstr. 8
30453 Hannover
Tel. +49 (0) 511 400 7900
Fax +49 (0)511 400 7900 44
info@lvhn.de

Besuchen Sie uns auf unserer Webseite: www.lvhn.de

DAS ZITAT ZUM SCHLUSS

“Karriere ist etwas Herrliches, aber man kann sich nicht in einer kalten Nacht an ihr wärmen.“

Marilyn Monroe (Schauspielerin)



DISCLAIMER
kompakt bietet lediglich allgemeine Informationen. Wir übernehmen keine Gewähr für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen. In keinem Fall sind diese geeignet, eine kompetente Beratung im Einzelfall zu ersetzen. Hierfür steht Ihnen die LVHN Steuerberatungsgesellschaft mbH gerne zur Verfügung. **kompakt** unterliegt urheberrechtlichem Schutz. Eine Speicherung zu eigenen privaten Zwecken oder die Weiterleitung zu privaten Zwecken (nur in vollständiger Form) ist gestattet. Kommerzielle Verwertungsarten, insbesondere der Abdruck in anderen Newslettern oder die Veröffentlichung auf Webseiten, bedürfen der Zustimmung der Herausgeber. Bildnachweise: Seite 4: zwehren - stock.adobe.com, Seite 7: Fabrika, Seite 8: Â©Chalermpon - stock.adobe.com, Seite 8: Fotomanufaktur JL - stock.adobe.com, Seite 3: (C)2020. Gestaltung und Produktion: WIADOK - Corporate Publishing für Steuerberater – www.wiadok.de