

Dipl.-Kfm. Wilhelm Niemann

Wirtschaftsprüfer
Steuerberater
Geschäftsführer

Dipl.-Kffr. (FH) Antje Lönker

Steuerberaterin
Geschäftsführerin
Fachberaterin für den Heilberufbereich
(IFU / ISM gGmbH)

Lange Straße 15/17
49080 Osnabrück

Telefon 0541 / 600 24 - 0
Telefax 0541 / 600 24 - 20

kontakt@niemann-stbg.de

www.niemann-stbg.de

Im Oktober 2022

3

DIE MANDANTEN | INFORMATION

Themen dieser Ausgabe

- Erhöhung des Mindestlohns per 01.10.2022
- Erhöhung der Entgeltgrenzen für Mini- und Midijobs per 01.10.2022
- Arbeitszeiterfassung ist Pflicht
- Nachweisgesetz
- Grundsteuererklärung – Bislang keine Fristverlängerung
- Neuregelungen führen zu höheren Immobilienwerten
- Zinssatz für Nachzahlungen und Erstattungen wird gesenkt
- Gehaltstipp: Kommt die Inflationsprämie?

Ausgabe Nr. 3/2022

*Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,*

nachfolgend haben wir in dieser Ausgabe wieder aktuelle Urteile und Neuerungen aus dem Steuer- und Wirtschaftsrecht für Sie zusammengestellt.

STEUER- UND WIRTSCHAFTSRECHT

Arbeitgeber/Arbeitnehmer

Erhöhung des Mindestlohns per 01.10.2022

Zum 01.10.2022 steigt der Mindestlohn von 10,45 € auf 12,00 € pro Stunde. Damit muss das Gehalt eines Vollzeitbeschäftigten (40 Std. pro Woche) bei mindestens 2.078,40 € (12 €/Std. x 40 Std./Woche x 4,33) liegen.

■ ■ Aktuelle Hinweise für das Gespräch mit Ihrem Steuerberater ■ ■ Aktuelle Hinweise für das Gespräch mit Ihrem Steuerberater ■ ■

Da im Zuge der Anpassung des Mindestlohns auch die Entgeltgrenze für Minijobs von 450 € auf 520 € angehoben wird, können Minijobber ab 01.10.2022 wieder maximal 10 Std./Woche arbeiten. Bitte lesen Sie hierzu auch den nachfolgenden Artikel.

Über etwaige weitere Erhöhungsschritte des Mindestlohns wird die unabhängige Mindestlohnkommission befinden - erstmalig bis zum 30.6.2023 mit Wirkung zum 1.1.2024.

Hinweis: Der Mindestlohn gilt nach wie vor u. a. nicht für Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsausbildung, Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung, Langzeitarbeitslose während der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung, bestimmte Gruppen von Praktikanten sowie ehrenamtlich Tätige.

Erhöhung der Entgeltgrenzen für Mini- und Midijobs per 01.10.2022

Aktuell ist die Entgeltgrenze für **Minijobs** ein fixer Wert von 450 €. Bei Erhöhung des Mindestlohns musste somit immer die Arbeitszeit reduziert werden, um die Minijobgrenze einzuhalten.

Per 01.10.2022 steigt die Minijobgrenze auf 520 € und wird dynamisiert, d. h. steigt der Mindestlohn, steigt die Minijobgrenze automatisch. Damit kann ein Minijobber künftig immer 10 Std./Woche zu Mindestlohnbedingungen arbeiten.

Arbeitnehmer mit einem Gehalt im sog. Übergangsbereich werden umgangssprachlich **Midijobber** genannt. Sie sind sozialversicherungspflichtig, profitieren aber von niedrigeren Abgaben. Leistungsrechtliche Nachteile in der Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung haben sie dadurch nicht.

Per 01.10.2022 steigt die Midijobgrenze von 1.300 € auf 1.600 €. Zugleich werden Arbeitnehmer im unteren Einkommensbereich noch stärker entlastet als bisher. Arbeitgeber werden dafür stärker belastet. Bis zum 30.09.2022 macht es für den Arbeitgeber keinen Unterschied, ob er einen Midijobber mit einem Gehalt von 520 € oder von 1.300 € beschäftigt. Sein Anteil an der Sozialversicherung liegt immer bei ca. 20 %. Ab 01.10.2022 beträgt der Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen im unteren Übergangsbereich (ab 520,01 €) dagegen 28 % und wird gleitend bis 1.600 € auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen.

Was passiert mit Mitarbeiter, die bisher zwischen 450,01 € und 520,00 € pro Monat verdienten und damit sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren? Gelten für sie ab dem 01.10.2022 die Regelungen zum Minijob? Die gute Nachricht für alle Midijobber lautet, dass sie über den 30.09.2022 hinaus sozialversichert bleiben und ihren aktuellen Status behalten (**Bestandschutz**). Der Bestandschutz gilt längstens bis zum 31.12.2023. Er endet, wenn sich das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt verändert (z. B. auf unter 450 € sinkt oder auf über 520 € steigt), eine Befreiung von der Versicherungspflicht beim Arbeitgeber beantragt wird oder aufgrund einer Familienversicherung die Sonderregelung in der Kranken- und Pflegeversicherung greift.

In der Rentenversicherung gibt es keine Bestandschutzregelung. Mitarbeiter, die über den 30.09.2022 hinaus beschäftigt sind und ein Gehalt von maximal 520 € pro Monat erhalten, werden ab dem 01.10.2022 Minijobber. Die Rentenversicherungspflicht bleibt bestehen, solange in dem Minijob keine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragt wird. Mitarbeiter haben deshalb einen Vorteil, weil ihre Belastung bei einem rentenversicherungspflichtigen Minijob nur 3,6 % beträgt, denn der Arbeitgeber trägt in diesem Fall bereits 15 %.

Arbeitszeiterfassung ist Pflicht

Infolge eines EuGH-Urteils aus dem Jahr 2019 fragten sich viele Arbeitgeber, ab wann die Arbeitszeiterfassung Pflicht wird. Am 13.09.2022 urteilte das Bundesarbeitsgericht (BAG) überraschend, wonach bereits heute für alle Arbeitgeber die Pflicht bestehe, „ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann.“

Mit diesem Urteil kam das BAG dem Gesetzgeber zuvor, der es nach dem EuGH-Urteil bislang versäumt hat, dieses in nationales Recht umzusetzen. Sobald die Entscheidungsgründe zum getroffenen BAG-Urteil veröffentlicht sind, wer-

den hieraus sicherlich die ersten Hinweise über die konkrete Umsetzung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung abgeleitet werden können. Wir werden Sie über die weitere Entwicklung informieren.

Nachweisgesetz

Von vielen Arbeitgebern unbemerkt, wurde das Nachweisgesetz (NachwG) mit Wirkung zum 01.08.2022 reformiert. Das Nachweisgesetz regelt, wie Sie Ihre Mitarbeiter über die geltenden Arbeitsbedingungen informieren müssen.

§ 1 NachwG enthält eine umfassende Liste, über welche Arbeitsbedingungen Sie schriftlich informieren müssen. Bereits bisher waren erfasst:

- Name und Anschrift von Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- bei Befristung: Dauer
- Arbeitsort
- Charakterisierung oder Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Entgelts einschl. Zuschläge, Zulagen usw.
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Hinweis auf anzuwendende Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen.

Am 01. August 2022 kamen diese Punkte zusätzlich hinzu:

- bei Befristung: konkretes Enddatum
- falls zutreffend: Hinweis auf Möglichkeit zur freien Wahl des Arbeitsortes
- sofern vereinbart: Dauer der Probezeit
- Vergütung von Überstunden sowie für alle Entgeltbestandteile deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung
- Vereinbarte Ruhepausen
- bei Schichtarbeit: Angaben zum System, Rhythmus und Änderungsmöglichkeiten
- bei Abrufarbeit: genaue Angaben zur Ausgestaltung
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
- falls betriebliche Altersversorgung zugesagt: Name und Anschrift des Versorgungsträgers
- das bei Kündigung einzuhaltende Verfahren, zumindest das Schriftformerfordernis, die Kündigungsfrist und die Frist zu Erhebung einer Kündigungsschutzklage.

Diese Angaben können im Arbeitsvertrag aufgenommen werden oder in einem vom Arbeitgeber unterzeichneten separaten Informationsschreiben.

Alle Mitarbeiter, die Sie ab dem 01.08.2022 einstellen, müssen Sie über die vorgenannten Arbeitsbedingungen schriftlich (nicht digital!) unterrichten. Bis wann das zu geschehen hat, regelt ebenfalls das NachwG. Es bietet sich an, den Mitarbeiter bis zum ersten Arbeitstag über die vorgenannten Punkte in Schriftform zu informieren.

Für Arbeitsverhältnisse, die bereits vor dem 01.08.2022 bestanden haben, brauchen die Nachweise nur auf Anforderung eines Mitarbeiters erbracht werden. Der Arbeitgeber muss diese innerhalb einer Woche schriftlich aushändigen.

In der Neufassung des Nachweisgesetzes ist jetzt erstmalig eine Bußgeldvorschrift enthalten (§ 4 NachwG). Demnach handelt ordnungswidrig, wer einen erforderlichen Nachweis nicht oder nicht richtig aushändigt. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße von bis zu 2.000 Euro geahndet werden.

Immobilienbesitzer

Grundsteuererklärung – Bislang keine Fristverlängerung

Mit unserer Mandanten-Information 1/2022 hatten wir darüber informiert, dass alle Immobilienbesitzer bis zum 31.10.2022 eine Erklärung zur Feststellung der Grundsteuerwerte abgeben müssen. Aktuell wird diskutiert, ob die Abgabefrist verlängert wird. Sobald hierüber ein Beschluss ergeht, werden wir Sie informieren. Bis dahin gilt die Abgabefrist bis zum 31.10.2022.

Neuregelungen führen zu höheren Immobilienwerten

Für künftige Immobilienübertragungen im Rahmen der Schenkung- und Erbschaftsteuerveranlagung ist mit einschneidenden Änderungen zu rechnen. Die geplanten Verschärfungen werden zu deutlich höheren Immobilienwerten führen. Es ist damit zu rechnen, dass die Änderungen noch vor Jahresende in Kraft treten werden. Daher sollten geplante Immobilienübertragungen frühzeitig umgesetzt werden.

Der Gesetzesentwurf sieht weitreichende Verschlechterungen der steuerlichen Bewertungsverfahren (BewG) vor, so etwa die Verlängerung der Gebäudenutzungsdauer von 70 auf 80 Jahre, die Herabsetzung der gesetzlichen Liegenschaftszinssätze und Bewirtschaftungskosten, die Einführung von Regionalfaktoren bei der Bestimmung von Regelerstellungskosten und ferner eine erhebliche Anpassung der Sachwertfaktoren.

Beispielrechnungen auf Basis des aktuellen Entwurfs zeigen Sachwertsteigerungen von bis 50 % zulasten der Steuerpflichtigen. Um die Steuerbelastung zu begrenzen, werden Immobiliengutachten in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen.

Alle Steuerzahler

Zinssatz für Nachzahlungen und Erstattungen wird gesenkt

Der Gesetzgeber hat den neuen Zinssatz für Steuernachforderungen und Steuererstattungen final beschlossen. Damit gilt rückwirkend für Verzinsungszeiträume ab dem 1.1.2019 ein Zinssatz von 0,15 % pro Monat (1,8 % pro Jahr) für Nachzahlungs- und Erstattungsinsen. Die Angemessenheit des neuen Zinssatzes wird künftig regelmäßig neu bewertet, erstmals zum 1.1.2024.

Der bislang geltende Zinssatz lag bei 6 % jährlich. Mit der Zinssatzsenkung reagiert der Gesetzgeber auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Verfassungswidrigkeit des gesetzlichen Zinssatzes von 6 % ab dem 1.1.2019.

GEHALTSTIPP

Kommt die Inflationsprämie?

Die Bundesregierung plant die Einführung einer steuer- und sozialabgabefreien Einmalzahlung von bis zu 3.000 €. Bis auf die Ankündigung, dass Arbeitgeber ihren Beschäftigten einmalig 3.000 € brutto wie netto auszahlen können, gibt es leider noch keine konkreten Informationen.

Wir informieren Sie über die weitere Entwicklung.