Forum

Das Magazin für Mandant:innen der ADS

Ausgabe 27

URLAUBSREGELUNGEN IM ARBEITSRECHT

Wie sieht die aktuelle Rechtslage aus? Wir zeigen, wie Sie Rechtsstreitigkeiten vermeiden können.
Seite 16

Mini- und Midijob

Was bedeuten die Anpassungen der Gehaltsgrenzen für Sie als Unternehmer:in?
Seite 28

Fotovoltaik-Anlagen

Wer profitiert von den steuerlichen Entlastungen? Wir geben einen Überblick.
Seite 22

Homeoffice-Pauschale

Welche neuen Regelungen gelten für Arbeitnehmer:innen im Homeoffice?
Seite 24

Für Ihren Geldbeutel

ab Seite 4

Steuern sparen schon in der Ausbildung

Residieren statt spekulieren: über die Selbstnutzungsfrist

Traut euch, wenn ihr den Sonderausgabenabzug nutzen wollt

Wenn das Finanzamt zweimal klingelt

Pflegepauschbetrag: Pflege muss persönlich, häuslich und unentgeltlich sein

Eltern aufgepasst: So setzen Sie Kita-Gebühren ab

Für Ihren Alltag als Unternehmer:in

ab Seite 13

Höherer Maximalverdienst beim Minijob

5 Fakten zur Inflationsausgleichsprämie

Je größer der Betrieb, desto größer die Gefahr einer Betriebsprüfung

Für Ihre Zukunft

ab Seite 16

Endlich Urlaub!

Stromerzeugung rauf, Steuern runter

Rund um das Arbeiten zu Hause

Wer zu spät kommt, muss Zinsen zahlen

Höhere Belastung der Unternehmen durch neue Midijob-Grenzen

Interna

ab Seite 30

Exzellenter Arbeitgeber 2023

Christian Becker ist neuer ADS-Geschäftsführer

Kurioses Urteil

Impressum

Herausgeber: ADS Allgemeine Deutsche Steuerberatungsgesellschaft mbH
New-York-Ring 6 • 22297 Hamburg • Tel. +49 40 63305-5000 • Fax +49 40 63305-95000 • info.forum@ads-steuer.de
V. i. S. d. P.: Frank Neuhorst • Druckerei: Dynamik Druck GmbH • Essener Straße 4 • 22419 Hamburg
Allgemeine Informationen: Druckauflage für Ausgabe 25: 2.800 Stück • Erscheinungsweise: 3 × im Jahr • Februar 2023

Bildnachweis: Titel © stock.adobe.com/Drobot Dean • S. 2 © stock.adobe.com/electriceye • © stock.adobe.com/fotogestoeber • © stock.adobe.com/Ivelin Radkov • © stock.adobe.com/stockphoto-graf • S. 4/5 © stock.adobe.com/ArLawKa • S. 6 © stock.adobe.com/guerrieroale • S. 7 © stock.adobe.com/Robert Kneschke • S. 8 © stock.adobe.com/MB Photostock • S. 9 © stock.adobe.com/mpix-foto • S. 10 © stock.adobe.com/joel_420 • S. 10/11 © stock.adobe.com/Dan Race • S. 13 © stock.adobe.com/Gina Sanders • S. 14 © stock.adobe.com/zaie • © stock.adobe.com/Fiedels • S. 15 © stock.adobe.com/Idprod • © stock.adobe.com/Kathleen Rekowski • S. 18 © stock.adobe.com/Butch • S. 19 © stock.adobe.com/bluedesign • © stock.adobe.com/studio v-zwoelf • S. 20 © stock.adobe.com/fizkes • S. 21 © stock.adobe.com/mirkomedia • S. 23 © stock.adobe.com/Ranta Images • Sonstiges Bildmaterial von der ADS.

Wenn Sie das Magazin nicht mehr zugestellt bekommen wollen, senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Betreff „Magazin Forum“ an info.forum@ads-steuer.de. Wir nehmen Sie dann selbstverständlich aus unserem Verteiler. Gerne können Sie sich diesbezüglich auch per Brief an uns wenden: ADS Allgemeine Deutsche Steuerberatungsgesellschaft mbH, Redaktion Forum, New-York-Ring 6, 22297 Hamburg.

Liebe Leser:innen,

steigende Energiepreise und eine hohe Inflationsrate: Die Kosten explodieren, und viele von uns müssen bei Kaufentscheidungen genau ins Portemonnaie schauen. Das trifft auf Angestellte, aber auch auf viele Selbstständige und Unternehmer:innen zu. In wirtschaftlich schwierigen Situationen leiden allerdings besonders die Geringverdiener:innen. Die Entlastungspakete der Regierung sollen helfen – unter anderem beinhalten sie die Anhebung der Mini- und Midijob-Grenzen.

Über 7 Millionen Beschäftigte üben laut der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland einen Minijob aus und verdienen monatlich bis zu 520,00 € – oft zusätzlich zu ihrem Hauptjob. Ab einem Monatsgehalt von 520,01 € bis 2.000,00 € werden Beschäftigte als Midijobber:innen bezeichnet. Über 3,5 Millionen Menschen arbeiten in Deutschland in einem solchen Midijob, vor allem im Einzelhandel, in der Gastronomie und in der Pflege. Midijobs bis 2.000,00 € sind sozialversicherungspflichtig, wohingegen die Minijobs mit einem Verdienst bis 520,00 € für Arbeitnehmer:innen sozialversicherungsfrei sind – Ausnahme ist hier die Rentenversicherung.

Seit den Anpassungen der Gehaltsgrenzen zum Oktober 2022 und Januar 2023 ist der Midijob für Arbeitnehmer:innen noch attraktiver geworden, weil sie bei vollem Sozialversicherungsschutz von günstigeren Abgaben als bisher profitieren. Arbeitgeber:innen werden hingegen mehr belastet als vorher. Im Artikel auf Seite 28 erfahren Sie, was Ihnen als Unternehmer:in die Anhebung der Grenzen bringt und warum sich besonders bei Midijobs eine Entgeltoptimierung lohnt.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre!

Matthias Weiß | Frank Neuhorst | Christian Becker

Steuern sparen schon in der Ausbildung

von Isabell Schröder, Steuerabteilung, Zentrale

Rund eine halbe Million Jugendliche haben im September 2022 ihre Ausbildung – eine Lehre oder ein duales Studium – angetreten. Nicht erst im Berufsleben, sondern schon davor kann eine Steuererklärung sinnvoll sein: Ab einem Monatslohn von 1.200,00 € werden Lohnsteuer, Kirchensteuer und Sozialversicherungbeiträge vom Bruttolohn abgezogen – ist das der Fall, kann eine Steuererklärung die Haushaltskasse aufbessern.

Während der ersten Berufsausbildung ist es in der Regel nicht verpflichtend, eine Steuererklärung abzugeben. Das ändert sich erst, wenn der Grundfreibetrag von derzeit 10.347,00 € pro Jahr überschritten wird – zum Beispiel mit Einkünften aus einem weiteren Job, aus einer selbstständigen Tätigkeit oder aus Mietobjekten. Wer freiwillig eine Steuererklärung abgibt, kann das innerhalb der vierjährigen Festsetzungsfrist tun. Die Steuererklärung für 2022 muss also erst am 31.12.2026 beim Finanzamt vorliegen. Früheres Abgeben lohnt sich aber schon deshalb, weil dann natürlich auch die Steuererstattung früher kommt. Je mehr Zeit verstreicht, desto höher ist zudem das Risiko, dass man die beruflichen Kosten des (Alt-)Jahres nicht mehr rekapitulieren kann. Ob freiwillig oder verpflichtend: Auch Azubis sollten nicht vergessen, ihre beruflich veranlassten Kosten zu dokumentieren und Belege zu sammeln.

Was während der Ausbildung absetzen?

Wer **Lohnsteuer** zahlt, kann sich diese oder einen Teil davon später zurückholen, indem er oder sie eine Einkommensteuererklärung abgibt. Auch **berufliche Kosten** lassen sich absetzen, etwa Bewerbungskosten, Prüfungsgebühren und Ausgaben für Arbeitsmittel, die für die

Ausbildung benötigt werden. Darunter fallen – je nach Berufsbild – Fachbücher, Fachzeitschriften, Büromaterialien, spezielle Software, berufsspezifisches Werkzeug oder Arbeitskleidung. Für die Wege zur ersten Tätigkeitsstätte kann man zudem die **Pendlerpauschale** von 0,30 € pro Entfernungskilometer und 0,38 € ab dem 21. Entfernungskilometer absetzen, und für berufliche Auswärtstätigkeiten lassen sich Reisekosten geltend machen.

War für die Ausbildung ein Auszug aus dem Elternhaus notwendig, kann die **Umzugskostenpauschale** für Auszubildende von 177,00 € angesetzt werden. Hatte der oder die Auszubildende vor dem Umzug bereits eine eigene Wohnung, gilt die reguläre Umzugskostenpauschale von 886,00 €. Unter Umständen lassen sich auch die Kosten einer doppelten Haushaltsführung beim Finanzamt abrechnen: Darunter fallen insbesondere Kosten für die Zweitwohnung samt Möbeln und Hausrat sowie regelmäßige Heimfahrten zur Familie.

Wer aus der Familienversicherung freiwillig ausgetreten ist, kann **Versicherungsbeiträge** für die eigene Kranken-, Pflege-, Unfall-, Haftpflicht- oder Krankenzusatzversicherung in die Steuererklärung eintragen. Wie bei jedem anderen Arbeitnehmenden lassen sich auch Spenden, Handwerkskosten und außergewöhnliche Belastungen absetzen, etwa die Kosten für eine neue Brille. ■

Residieren statt spekulieren: über die Selbstnutzungsfrist

von Isabell Schröder, Steuerabteilung, Zentrale

Für Immobilien im Privatvermögen gilt die sogenannte Spekulationsfrist von 10 Jahren: Wer ein Haus innerhalb dieser Frist verkauft, muss den realisierten Wertzuwachs als Gewinn aus privaten Veräußerungsgeschäften versteuern. Es fallen allerdings keine Steuern an, wenn der oder die Verkäufer:in die Immobilie innerhalb der Frist selbst genutzt hat. Der Bundesfinanzhof hat nun definiert, welche Bedingungen dafür gelten.

Die bisherige Voraussetzung für den Wegfall der Steuer lautete, dass eine Nutzung zu eigenen Wohnzwecken entweder

1. im kompletten Zeitraum zwischen Anschaffung und Veräußerung oder
2. im Veräußerungsjahr und den beiden vorangegangenen Jahren

vorgelegen haben muss.

In einem neuen Beschluss hat sich der Bundesfinanzhof mit der zweiten Fallvariante auseinandergesetzt. Dabei entschied er erneut, dass eine Selbstnutzung „im Veräußerungsjahr und den beiden vorangegangenen Jahren“ bereits dann vorliegt, wenn die Selbstnutzung im Veräußerungsjahr und dem Vorvorjahr zumindest an einem Tag und im Jahr vor der Veräußerung durchgehend bestanden hat.

Damit man eine Immobilie auch innerhalb der Zehnjahresfrist steuerfrei verkaufen kann, ist also zumindest ein zusammenhängender Selbstnutzungszeitraum von einem Jahr und zwei Tagen erforderlich, der sich über drei Kalenderjahre erstreckt und im Veräußerungsjahr endet. Wer einen Immobilienverkauf plant, sollte also darauf achten, dass die Selbstnutzung erst im Veräußerungsjahr endet. ■

Traut euch, wenn ihr den Sonderausgabenabzug nutzen wollt

von Antje-Katrin Reimers, Steuerabteilung, Zentrale

Nach einer Trennung vereinbaren viele Ex-Paare Unterhaltszahlungen, um Nachteile auszugleichen – etwa wenn ein:e Partner:in wegen der Kindererziehung weniger finanzielle Ressourcen zur Verfügung hat. Aber wie werden diese Zahlungen steuerrechtlich behandelt?

Unterhaltsleistungen an geschiedene oder dauernd getrennt lebende Ehegatten oder Lebenspartner:innen lassen sich mit bis zu 13.805,00 € pro Jahr als Sonderausgaben abziehen. Spiegelbildlich müssen die Unterhaltsleistungen von der empfangenden Partei als sonstige Einkünfte versteuert werden. Daher müssen beide Ex-Partner:innen zustimmen.

Wenn die Zustimmung beider Seiten fehlt, ist ein Sonderausgabenabzug für die Unterhaltszahlung nicht möglich. Dann lassen sich die Leistungen aber zumindest als außergewöhnliche Belastungen abziehen: Hier liegt der Höchstbetrag bei lediglich 9.984,00 €, eigene Einkünfte und Bezüge der unterhaltenen Person werden gegengerechnet. Zudem wird eigenes Vermögen berücksichtigt.

Sonderausgabenabzug nur mit Trauschein

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat dazu jetzt ein Urteil gefällt: Der günstigere Sonderausgabenabzug ist generell nur zulässig, wenn zwischen unterhaltszahlender und unterhaltsempfangender Person eine Ehe oder eingetragene Lebenspartnerschaft besteht oder bestanden hat. Wenn nie ein Trauschein oder eine eingetragene Lebensgemeinschaft vorlag, sind Unterhaltszahlungen also nur als außergewöhnliche Belastungen anrechenbar. Der BFH betont, dass in diesen Fällen auch nach der Reform des Unterhaltsrechts ab 2008 und der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu eingetragenen Lebenspartnerschaften aus dem Jahr 2013 verfassungsrechtlich kein Sonderausgabenabzug geboten ist. Das gilt auch, wenn gemeinsame Kinder aus der Beziehung hervorgegangen sind. Entscheidend ist, dass eine rechtlich verbindliche Partnerbeziehung bestand. ■

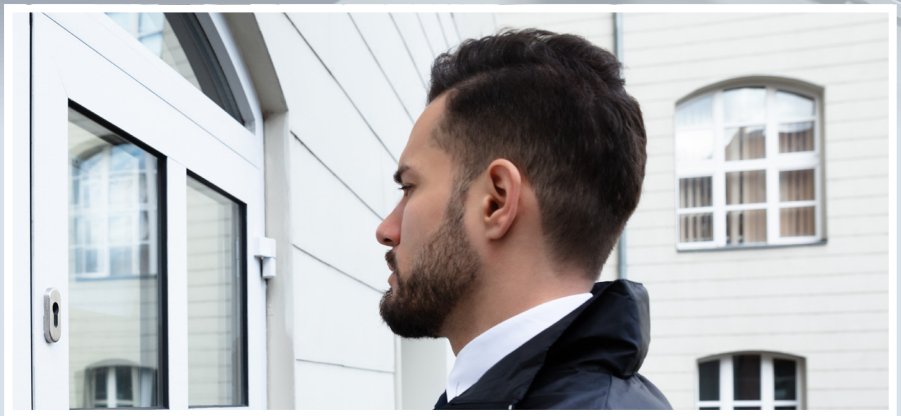
Wenn das Finanzamt zweimal klingelt

von Isabell Schröder, Steuerabteilung, Zentrale

Stellen Sie sich vor: Es klingelt, Sie öffnen – und vor der Tür steht ohne Ankündigung jemand vom Finanzamt. Was tun? Wenn keine gerichtliche Anordnung vorliegt, dürfen Sie den Zutritt verweigern. Allerdings fühlen sich viele durch einen Überraschungsbesuch derart überrumpelt, dass sie den Zutritt auch ohne Anordnung gewähren. Ist das dann rechtens? Ein aktuelles Urteil sorgt für mehr Klarheit.

Der Fall:

Der Bundesfinanzhof (BFH) verhandelte einen neuen Fall, in dem eine Geschäftsführerin überraschend Besuch von ihrem Finanzamt bekam. Zuvor hatte sie in ihrer Einkommensteuererklärung die Kosten für ein häusliches Arbeitszimmer abgesetzt. Zur Erklärung hatte sie eine Wohnungsskizze eingereicht, in der sie die ursprüngliche Bezeichnung des Raums („Schlafen“) handschriftlich in „Arbeit“ geändert hatte. Der Finanzbeamte war misstrauisch geworden, weil laut Skizze zum Schlafen kein Raum zur Verfügung stand. Er schaltete daraufhin einen hausinternen „Flankenschutzprüfer“ ein – einen Beamten der Steuerfahndung. Dieser stand wenige Tage später unangekündigt und ohne gerichtliche Anordnung vor der Wohnungstür der Geschäftsführerin, die ihn einließ. Die Überprüfung der Räume ergab, dass das abgesetzte Zimmer tatsächlich ein Arbeitszimmer war. Zum Schlafen stand ein anderer Raum zur Ver-



fügung, der in der Wohnungsskizze gar nicht eingezeichnet war.

Das Urteil:

Der BFH entschied, dass die unangekündigte Wohnungsbesichtigung des Finanzamts rechtswidrig war. Die Begründung: Die Geschäftsführerin habe zuvor an der Aufklärung des Sachverhalts mitgewirkt. Eine Besichtigung der Wohnung sei erst dann erforderlich, wenn sich die Unklarheiten nicht mehr durch weitere Auskünfte oder andere Beweismittel (z. B. Fotos) sachgerecht aufklären ließen. Der BFH verwies darauf, dass der im Grundgesetz verbürgte Schutz der Unverletzlichkeit der Wohnung zu beachten sei. Dies gelte auch dann, wenn Steuerzahlende der Besichtigung zustimmten und deshalb kein schwerer Grundrechtseingriff vorliege.

Die Ermittlungsmaßnahme war auch deshalb rechtswidrig, weil sie von einem Steuerfahnder und nicht von einer Person aus der Veranlagungsstelle des Finanzamts durchgeführt worden war. Das Gericht vertrat die Ansicht, dass ein solcher Besuch das persönliche Ansehen des oder der Steuerzahlenden gefährden könne. Schließlich könnten anwesende Dritte (z. B. Besucher:innen oder Nachbar:innen) den Eindruck gewinnen, dass strafrechtlich gegen die Person ermittelt werde. ■

Pflegepauschbetrag:
Pflege muss persönlich, häuslich und unentgeltlich sein

von Antje-Katrin Reimers, Steuerabteilung, Zentrale

Rund 80 % der etwa 5 Millionen pflegebedürftigen Deutschen werden zu Hause versorgt – meist durch Familienangehörige. Steuerlich gilt für diese: Wer eine pflegebedürftige Person pflegt, kann entweder die tatsächlich entstandenen Pflegekosten oder einen Pflegepauschbetrag als außergewöhnliche Belastung in der eigenen Einkommensteuererklärung geltend machen.

Der Abzug der tatsächlich entstandenen Pflegekosten setzt voraus, dass sich der entstandene Aufwand gegenüber dem Finanzamt einzeln nachweisen lässt – hier müssen die pflegenden Personen also Belege, Quittungen und Rechnungen sammeln. Wenn man hingegen den Pflegepauschbetrag nutzen möchte, gilt dies nicht. Weiterer Vorteil der Pauschale: Während das Finanzamt die tatsächlichen Kosten um eine zumutbare Belastung kürzt, lässt sich die Pauschale ungekürzt beanspruchen und wirkt sich somit ab dem ersten Euro steuermindernd aus.

Seit 2021 liegt der Pauschbetrag für die Pflege von Personen mit dem Pflegegrad 2 bei 600,00 € und für die Pflege von Personen mit dem Pflegegrad 3 bei 1.100,00 € pro Jahr. Bei den Pflegegraden 4 und 5 oder im Falle der Hilflosigkeit der gepflegten Person wird ein Pauschbetrag von 1.800,00 € abgezogen. Der Fiskus gewährt stets den vollen Pauschbetrag – es erfolgt keine zeitanteilige Kürzung, wenn die Pflegegrade erst im Laufe des Jahres neu entstehen oder entfallen. Verbessert oder verschlechtert sich der Pflegegrad während eines laufenden Jahres, kommt die jeweils höhere Pauschale für das ganze Jahr zum Tragen.

Voraussetzungen für den Pflegepauschbetrag

Drei zentrale Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit pflegende Personen den Pflegepauschbetrag beanspruchen können:

1. Persönliche Pflege

Die Pflege muss durch den oder die Steuerzahler:in persönlich erfolgen. Er oder sie darf sich zwar der Hilfe anderer Personen bedienen (z. B. ambulanter Pflegedienste, Kurzzeitpflege), der persönliche Anteil an der Pflegeleistung muss aber noch mindestens 10 % betragen.

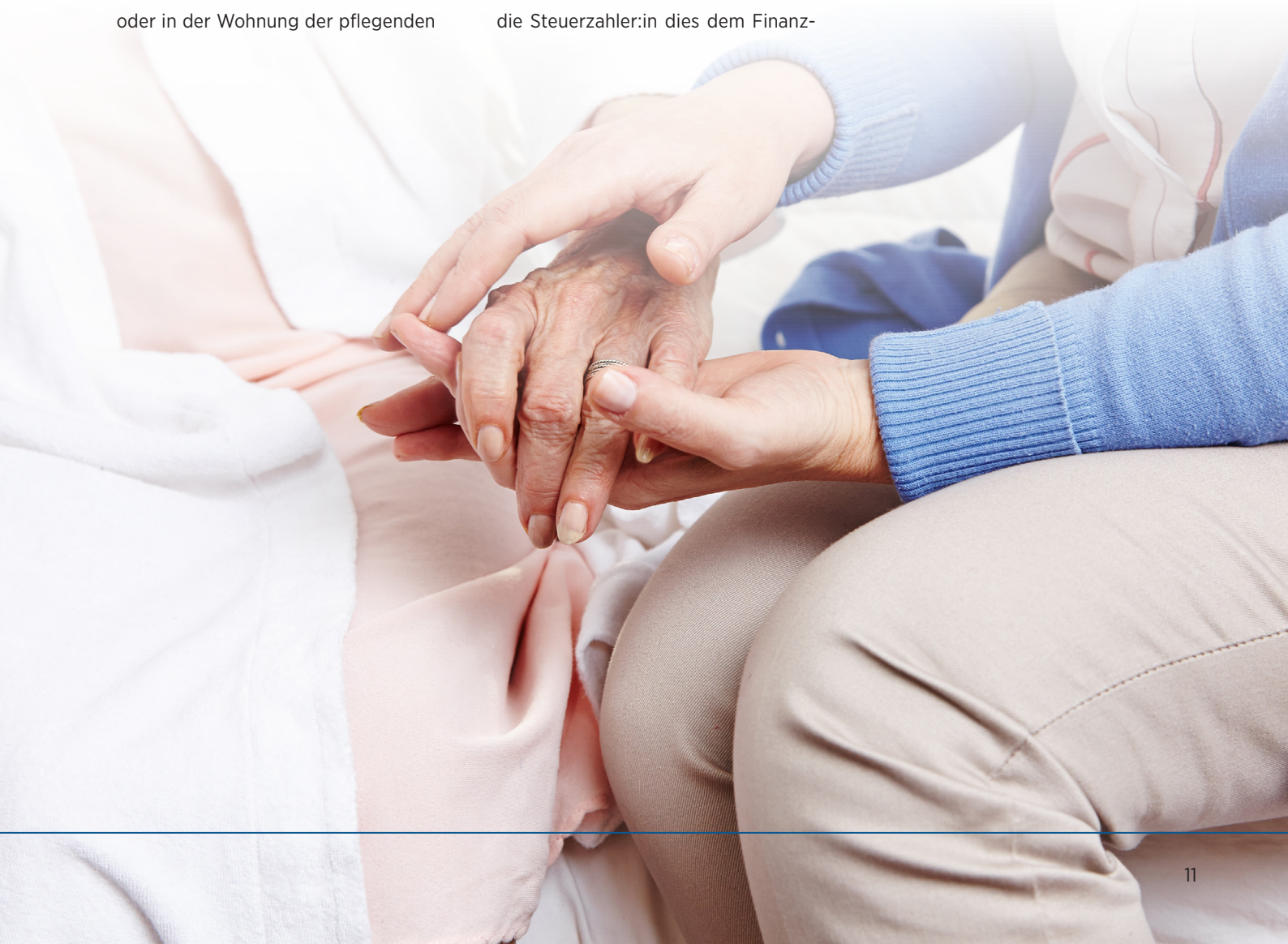
2. Häusliche Pflege

Die Pflege muss entweder in der Wohnung der pflegebedürftigen Person oder in der Wohnung der pflegenden Person erfolgen. Dieser Ort muss sich zudem innerhalb der Europäischen Union bzw. des Europäischen Wirtschaftsraums befinden.

3. Unentgeltliche Pflege

Der oder die Steuerzahlende darf für die Pflegeleistung keine Bezahlung erhalten. Gibt die gepflegte Person das Pflegegeld, das sie aus der gesetzlichen oder privaten Pflegeversicherung erhält, als Vergütung oder Aufwandsentschädigung an die pflegende Person weiter, entfällt deren Anspruch auf den Pflegepauschbetrag. Anders verhält es sich, wenn Steuerzahlende Pflegegelder lediglich treuhänderisch verwalten, um sie für die zu pflegende Person auszugeben (etwa um medizinische Hilfsmittel zu kaufen). Kann der oder die Steuerzahler:in dies dem Finanzamt detailliert nachweisen, bleibt der Pflegepauschbetrag erhalten. Eine Erleichterung gilt hier für Eltern, die ihr behindertes Kind pflegen: Sie können das Pflegegeld auch für eigene Zwecke verwenden, ohne dass ihnen der Pauschbetrag verloren geht.

Wer die Pflegepauschale erhalten möchte, muss in der eigenen Einkommensteuererklärung die Steueridentifikationsnummer der pflegebedürftigen Person angeben. Weiterhin muss eine Bescheinigung der zuständigen Pflegekasse über den Pflegegrad (Stufe 2 bis 5) oder eine Kopie eines Schwerbehindertenausweises vorliegen. In der Regel prüft das Finanzamt nur bei Erstanträgen, ob alle genannten Kriterien erfüllt sind. ■



Eltern aufgepasst: So setzen Sie Kita-Gebühren ab

von Isabell Schröder, Steuerabteilung, Zentrale

Wenn Sie Ihre Kinder in Kita, Kinderkrippe oder Kindergarten betreuen lassen, können Sie zwei Drittel der Betreuungskosten als Sonderausgaben in der Einkommensteuererklärung abrechnen (maximal 4.000,00 € pro Kind und Jahr). Zahlt Ihr:e Arbeitgeber:in Ihnen steuerfreie Zuschüsse, müssen Sie diese allerdings gegenrechnen.

Voraussetzung für den Abzug von Kinderbetreuungskosten ist unter anderem, dass das Kind zum elterlichen Haushalt gehört. Bei getrennt lebenden, geschiedenen oder unverheirateten Eltern kann nur der Elternteil die Kosten abziehen, bei dem das Kind seinen gewöhnlichen Aufenthaltsort hat und der die Kosten tatsächlich getragen hat. Nicht nur leibliche Eltern, sondern auch Adoptiv- oder Pflegeeltern dürfen Kinderbetreuungskosten absetzen.

Als Sonderausgaben absetzbar sind nur die reinen Betreuungskosten. Nicht begünstigt sind beispielsweise die Kosten für Verpflegung, für Ausflüge sowie für Sport-, Sprach- oder Musikunterricht.

Weitere Voraussetzung für den Sonderausgabenabzug ist, dass Sie für die Aufwendungen eine Rechnung erhalten und diese per Überweisung bezahlt haben. Eine Barzahlung erkennt das Finanzamt nicht an. Sie müssen die Rechnung und den Zahlungsnachweis (Kontoauszug) allerdings nicht direkt der Einkommensteuererklärung beilegen, sondern lediglich auf Anforderung des Finanzamts nachreichen. ■

Höherer Maximalverdienst beim Minijob

von Isabell Schröder, Steuerabteilung, Zentrale

Seit dem 01.10.2022 dürfen Minijobber:innen bis zu 520,00 € im Monat verdienen, also 70,00 € mehr als bisher. Dies geht aus dem im Sommer verabschiedeten Mindestlohnerhöhungsgesetz hervor. Zugleich stieg zum 01.10.2022 der Mindestlohn von 10,45 € auf 12,00 € pro Stunde. Weil die monatliche Verdienstgrenze parallel zum Mindestlohn angehoben wurde, müssen Minijobber:innen ihre Arbeitszeit nicht reduzieren. Sie können – wie bisher – rund 10 Stunden pro Woche arbeiten, ohne die neue Verdienstgrenze zu überschreiten (43,33 Stunden im Monat). Verdienen sie mehr als den Mindestlohn von 12,00 €, reduziert sich die Stundenzahl entsprechend. Das wird auch in Zukunft so sein, denn die Verdienstgrenze wird dynamisch angepasst. Das heißt: Mit dem Mindestlohn steigt auch die Minijob-Grenze.

Weiterhin gilt: Minijobber:innen dürfen in einzelnen Monaten des Jahres mehr als 520,00 € verdienen, wenn sie im Durchschnitt des gesamten Arbeitsjahres die Verdienstgrenze einhalten. Die gelegentliche Überschreitung ist seit dem 01.10.2022 gesetzlich geregelt.

Vorteile des Minijobs

Ein Minijob hat insbesondere steuerliche Vorteile, denn es werden nur 2 % pauschale Lohnsteuer fällig. In der Regel übernimmt der oder die Arbeitgeber:in die pauschale Lohnsteuer. Minijobber:innen müssen zudem keine Beiträge für Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung zahlen. Nur für die Rentenversicherung müssen sie einen Teil der Beiträge selbst übernehmen. Sie können sich allerdings von den Pflichtbeiträgen befreien lassen. Außerdem müssen sie den Verdienst aus einem Minijob bei gewählter pauschaler Lohnversteuerung nicht in der Einkommensteuererklärung angeben. ■

5 Fakten zur Inflationsausgleichsprämie

von Antje-Katrin Reimers, Steuerabteilung, Zentrale

Um die inflationsbedingten Preissteigerungen auszugleichen, können Arbeitgeber:innen ihren Beschäftigten seit Oktober 2022 eine steuer- und sozialabgabenfreie Prämie auszahlen. Im Einkommensteuergesetz wurde ein entsprechender Freibetrag verankert. Folgende Grundlagen gelten für die Inflationsausgleichsprämie:

1. Befristet bis zum 31.12.2024

Die Prämie kann nur zeitlich befristet bis zum 31.12.2024 ausgezahlt werden. Geht die Zahlung erst im Januar 2025 auf den Konten der Beschäftigten ein, ist sie lohnsteuer- und sozialabgabenpflichtig.

2. Maximal 3.000,00 € pro Dienstverhältnis

In einem Dienstverhältnis darf die Prämie nur einmal gewährt werden. Wer sie also bereits im Jahr 2022 erhalten hat, darf sie nicht erneut im Jahr 2023 oder 2024 beziehen. Zulässig ist aber, den Betrag von 3.000,00 € in mehreren Teilbeträgen auszuzahlen (z. B. jeweils 1.500,00 € über zwei Jahre).

3. Zusätzlich zum Arbeitslohn

Die Prämie muss in jedem Fall aber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden, um steuer- und sozialabgabenfrei zu bleiben. Arbeitgeber:innen dürfen also nicht den regulären Lohn der betreffenden Person herabsetzen und die Minderung dann als steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie auszahlen.

4. Hinweis auf der Abrechnung

Für die Steuer- und Abgabenfreiheit genügt es, wenn der oder die Arbeitgeber:in bei Gewährung der Prämie deutlich macht, dass diese mit der Preissteigerung zusammenhängt – etwa durch einen entsprechenden Hinweis auf dem Überweisungsträger im Rahmen der Lohnabrechnung.

5. Mehrere Dienstverhältnisse

Hat ein:e Arbeitnehmer:in mehrere Dienstverhältnisse, darf er oder sie die Inflationsausgleichsprämie mehrfach beziehen. Das heißt: In diesen Fällen ist ein höherer Betrag als 3.000,00 € möglich. ■

Je größer der Betrieb, desto größer die Gefahr einer Betriebsprüfung

von Isabell Schröder, Steuerabteilung, Zentrale

Selbstständige und Gewerbetreibende müssen theoretisch jederzeit mit einer Betriebsprüfung rechnen. Praktisch hängt diese von der Größe des Unternehmens, der wirtschaftlichen Zuordnung und der Art des Betriebs ab. Als Faustregel gilt: Je größer das Unternehmen ist, desto eher und häufiger wird das Finanzamt eine Außenprüfung durchführen.

Großbetriebe prüft das Finanzamt in aller Regel lückenlos mit sämtlichen Besteuerungszeiträumen. **Klein- und Kleinstbetriebe** dagegen werden eher selten geprüft. Bei ihnen erfolgen Betriebsprüfungen häufig anlassbezogen, wenn also etwa Unstimmigkeiten in den Gewinnermittlungen zutage treten. Zudem können Klein- oder Kleinstunternehmer:innen in den Fokus des Finanzamts geraten, wenn sie einer Branche angehören, die schwerpunktmäßig geprüft wird, wenn Kontrollmitteilungen aus einer Betriebsprüfung eines Geschäftspartners beim Finanzamt eingegangen sind oder (auch anonyme) Anzeigen vorliegen.

Nach einer neuen Statistik des Bundesfinanzministeriums über die steuerlichen Betriebsprüfungen der Länder wurden im Jahr 2021 insgesamt 150.440 von 8.409.671 registrierten Betrieben geprüft. Das entspricht einer Prüfungsquote von 1,8 %. Bei Großunternehmen lag die Quote bei 17,1 %, bei mittelgroßen Betrieben waren es 4,9 %, bei Kleinbetrieben 2,4 % und bei Kleinstbetrieben 0,8 %. Insgesamt waren 12.895 Betriebsprüfer:innen dafür im Einsatz. Das steuerliche Mehrergebnis durch die Prüfungen lag bei rund 13,1 Mrd. €. Davon entfielen allein 9,6 Mrd. € auf die Prüfung von Großbetrieben. ■

HEAVENLY PLACES
ARUBA 7889
ST LUCIA 7163 km
Puerto Rico
EGMOND AAN ZEE
Culebra 7209
St. MAARTEN 8944
ZWEDEN
BARBADOS
CURACAO 7858
Barcelona 1250 km
MIAMI 7438
BONAIRE
NO SHIRTS NO SHOES
Sandy toes and Salty kisses

Endlich Urlaub!

von Christoph E. König, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, ADSR Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Kaum hat das neue Jahr begonnen, steigen viele in die Urlaubsplanung ein: nach dem schönsten Ziel suchen, Routen festlegen, Hotel buchen etc. Gleichwohl kommt es in Arbeitsverhältnissen immer wieder zu Konflikten und Rechtsstreitigkeiten. Wie sieht hier die aktuelle Rechtslage aus?

Wie viel Urlaub steht den einzelnen Mitarbeitenden zu?

Zunächst unterscheidet man zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem vertraglichen oder tarifvertraglichen Mehrurlaub.

1. Gesetzlicher Mindesturlaub

Der Mindestanspruch auf bezahlten Erholungsurlaub wird vom Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) geregelt und in vollen Werktagen pro Kalenderjahr errechnet. In Deutschland gilt der Samstag als Werktag, es gibt also 6 Werktage pro Woche. Dafür sieht das Gesetz laut § 3 Abs. 1 BUrlG mindestens 24 Werktage pro Jahr als bezahlten Urlaubsanspruch vor. Die meisten Beschäftigten in Deutschland arbeiten allerdings im Rahmen einer 5-Tage-Woche. Für sie beträgt der gesetzliche Mindestanspruch 20 bezahlte Urlaubstage.

Bei Teilzeitbeschäftigten kommt es nicht auf die Wochenarbeitszeit, sondern auf die Arbeitstage an. Wer etwa in Betrieben mit üblicherweise 5 Arbeitstagen pro Woche an 5 Tagen arbeitet (mit reduzierten Stunden), hat Anspruch auf ebenso viele Urlaubstage wie Vollzeitmitarbeitende. Der gesetzliche Anspruch auf vollen bezahlten Erholungsurlaub entsteht erstmals nach einer sechsmonatigen Zugehörigkeit zum Unternehmen, der sogenannten Wartezeit nach § 4 BUrlG. Daraus wird abgeleitet, dass bei laufenden Arbeitsverhältnissen jeweils ab dem 01.07. der volle Urlaubsanspruch entsteht.

2. Vertraglicher/tarifvertraglicher Mehrurlaub

Über den gesetzlichen Urlaub hinaus kann jeder Betrieb sogenannten Mehrurlaub gewähren. Auch über Tarifverträge kann Mehrurlaub vereinbart werden. ▶

Wann verfällt Urlaubsanspruch?

Prinzipiell wird der Urlaubsanspruch pro Kalenderjahr geregelt und verfällt zum 31.12. Eine Übertragung von nicht genutzten Urlaubstagen ins Folgejahr ist nur aus dringenden persönlichen oder betrieblichen Gründen möglich. § 7 Abs. 3 BUrlG regelt, dass „Resturlaubstage“ in den ersten 3 Monaten – also bis zum 31.03. – genommen werden müssen.

Wird der Urlaub bis zum Jahresende oder bis zum 31.03. des Folgejahres nicht genommen, verfällt er ersatzlos. Arbeitgeber:innen müssen ihre Arbeitnehmer:innen allerdings rechtzeitig schriftlich darauf hinweisen, bis wann sie ihren Urlaub genommen haben müssen – und sie informieren, dass er ansonsten ersatzlos erlischt. Die Beweislast trägt der oder die Arbeitgeber:in. Diese Information sollte daher schriftlich erfolgen. Idealerweise lässt sich der oder die Arbeitgeber:in den Hinweis auf den drohenden Verfall von Urlaubsansprüchen quittieren.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) musste mit seinem Urteil vom 19.02.2019 (Az. 9 AZR 541/15) seine bisherige Rechtsprechung zum Urlaubsverfall an EU-Recht anpassen. Das BAG führt dazu aus:

„Der Arbeitgeber muss konkret und in völliger Transparenz dafür sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Er muss ihn – erforderlichenfalls förmlich – dazu auffordern, seinen Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub verfällt, wenn er ihn nicht nimmt.“

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte zuvor entschieden, dass es unionsrechtswidrig ist, wenn Urlaubsanspruch bloß deswegen erlischt, weil kein Urlaubsantrag eingereicht wurde.

Die zitierten Urteile beziehen sich allerdings nur auf den gesetzlichen Mindestanspruch. Urlaubsansprüche, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen, dürfen Arbeits- oder Tarifvertragsparteien frei regeln.

Mit einem brandaktuellen Urteil vom 20.12.2022 (Az. 9 AZR 266/20) hat das BAG zudem klargestellt, dass die Verjährungsfrist für Urlaubsansprüche nicht zwangsläufig mit Ende des Urlaubsjahres beginnt. Stattdessen gilt das Ende des Jahres, in dem Arbeitnehmer:innen über ihre konkreten Urlaubsansprüche und die Verfallfristen belehrt wurden. Dieser Grundsatz dürfte entsprechend auf Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen übertragbar sein. Das bedeutet, dass Beschäftigte in laufenden Arbeits-

verhältnissen noch für viele Jahre rückwirkend gesetzlichen Mindesturlaub verlangen können, falls ihr:e Arbeitgeber:in nicht nachweisen kann, dass er oder sie auf den drohenden Urlaubsverfall hingewiesen hat.

Achtung: Die zitierten Urteile des BAG beziehen sich ausdrücklich auf einen „Urlaubsanspruch“ und nicht auf einen „Urlaubsabgeltungsanspruch“. Der Urlaubsanspruch wandelt sich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen Abgeltungsanspruch in Geld, soweit der Urlaubsanspruch im laufenden Arbeitsverhältnis nicht mehr voll gewährt werden konnte. Für diesen Zahlungsanspruch gelten indes die bisherigen Verjährungs- oder Verfallsregelungen weiter. Der Urlaubsabgeltungsanspruch wird im weiteren Verlauf dieser Rechtsbetrachtung noch konkreter behandelt werden.

Was passiert, wenn jemand im Urlaub krank wird?

Wer im Urlaub krank wird, verliert keine Urlaubstage! Bei Arbeitsunfähigkeit verdrängt die Krankheit den Urlaub, das heißt: Die betroffenen Urlaubstage können später noch einmal genommen werden. An die Stelle des Urlaubsentgelts tritt dann Entgelt nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Es gelten die gleichen Regeln wie sonst bei Erkrankung: Die Arbeitsunfähigkeit muss ärztlich bestätigt werden – in vielen Betrieben ab dem ersten Krankheitstag.

Besteht Urlaubsanspruch bei einer Langzeiterkrankung?

Bei Langzeiterkrankung gelten noch spezielle Regeln. Als Folge der Schultz-Hoff-Entscheidung (EuGH vom 20.01.2009 – Gerhard Schultz-Hoff gegen Deutsche Rentenversicherung Bund; C-350/06) passte das BAG (Urteil vom 24.03.2009, 9 AZR 983/07) seine Rechtsprechung an die des EuGH an. Wenn Arbeitnehmer:innen über Monate oder Jahre krankheitsbedingt ausfallen, verfallen ihre Urlaubstage nicht mehr direkt. Laut BAG (Urteil vom 07.08.2012, 9 AZR 353/10) können Arbeitnehmer:innen ihre Urlaubsansprüche noch 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres geltend machen.

Fraglich ist allerdings, was mit „Urlaubsansprüchen“ konkret gemeint ist – gesetzlicher Mindesturlaub, vertraglicher Mehrurlaub oder gar beides?

Der EuGH bezog sich seinerzeit bei der Eingrenzung des Verfalls von Urlaubsansprüchen nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub, da dieser als „Minimum der Erholung“ besonders schutzwürdig sei. ▶

Das bedeutet, dass der vertragliche oder tarifvertragliche Mehrurlaub nicht diesem 15-Monats-Regime unterliegen muss. Voraussetzung dafür ist aber eine konkrete Regelung, z. B. im Arbeitsvertrag, dergestalt, dass der vertragliche Mehrurlaub auch dann verfällt, wenn der oder die Arbeitnehmer:in über den 31.03. des Folgejahres hinweg erkrankt ist.
Ohne eine solche Regelung bleibt der Mehrurlaub an den Mindesturlaub gekoppelt und verfällt auch erst nach 15 Monaten.

Wichtig für Arbeitgeber:innen: Im Jahr des Eintritts der Erkrankung und nach Rückkehr des oder der Arbeitnehmenden sollte diese:r vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtsprechung des BAG auf noch nicht verfallenen Urlaub förmlich, also am besten schriftlich, hingewiesen werden (s. o.).

Wie verhalten sich Urlaub und Elternzeit zueinander?

Anders als beim Mutterschutz (und beim Beschäftigungsverbot!) darf der Urlaubsanspruch einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers wegen einer Elternzeit gekürzt werden. Das regelt § 17 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Dies erfolgt aber nicht automatisch: Das Kürzungsrecht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers erfordert die Abgabe einer darauf gerichteten „empfangsbedürftigen rechtsgeschäftlichen Erklärung“. In der Praxis empfiehlt es sich daher, die schriftliche Kürzungserklärung bereits im Rahmen der Bestätigung der Elternzeit abzugeben. Die Kürzung bezieht sich sowohl auf den gesetzlichen Mindest- als auch auf den Mehrurlaub.

Urlaubsansprüche, die zu Beginn der Elternzeit noch bestehen, verfallen nicht, sondern bleiben 1:1 bestehen. Sie können nach Ablauf der Elternzeit ungemindert genommen werden.

Was passiert am Ende eines Arbeitsverhältnisses mit dem Urlaubsanspruch?

Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses können keine Urlaubsansprüche mehr gewährt werden. Dann wandelt sich der Urlaubsanspruch in einen Zahlungsanspruch um – den Urlaubsabgeltungsanspruch. Bei einem Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte muss grundsätzlich der gesamte Resturlaub abgegolten werden. Das bedeutet, dass bei einem Ausscheiden beispielsweise zum 31.07. der volle Jahresurlaub abzugelten wäre, obwohl der oder die Beschäftigte nicht das volle Jahr gearbeitet hat. Im Arbeitsvertrag kann allerdings geregelt werden, dass sich der Urlaubsanspruch bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte anteilig reduziert. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch darf dadurch aber nicht unterschritten werden.

> Beispiel: Anna M. verfügt über einen gesetzlichen Mindestanspruch von 24 Tagen und vertraglichen Mehrurlaub von 12 Tagen. Sie scheidet zum 31.08. aus dem Betrieb aus. Bei Anwendung der vorgenannten Vertragsklausel muss der Arbeitgeber anteilig 8/12 von 36 Tagen (= 24 Tage) abgelten. Da der gesetzliche Mindestanspruch von 24 Tagen nicht unterschritten wird, muss dies auch nicht weiter korrigiert werden.

Dieses Beispiel zeigt, dass sich eine effiziente Arbeitsvertragsgestaltung konkret und unmittelbar auszahlen kann.

Bestens geregelt in den Urlaub

Urlaub ist also durchaus ein arbeitsrechtlich „risikogeneigtes“ Thema. Falls Sie rechtliche Fragen hierzu haben, kontaktieren Sie uns gerne. ■

Stromerzeugung rauf, Steuern runter

von Antje-Katrin Reimers, Steuerabteilung, Zentrale

Durch das Jahressteuergesetz 2022 kommt es für kleinere Fotovoltaik-Anlagen zu einer weitgehenden steuerlichen Entlastung. Profitieren können davon Immobilienbesitzer:innen, Privatvermieter:innen, Wohnungseigentümergemeinschaften und Vermietungsunternehmen.

Einkommensteuer bei Fotovoltaik-Anlagen ab 2022

Alle nach dem 31.12.2021 erzielten Einnahmen und getätigten Entnahmen aus dem Betrieb von Fotovoltaik-Anlagen werden **rückwirkend steuerfrei** gestellt. Dies gilt für Fotovoltaik-Anlagen mit einer installierten Gesamtbruttoleistung von bis zu 30 Kilowatt

- auf, an oder in Einfamilienhäusern einschließlich Dächern von Garagen und Carports und anderweitigen Nebengebäuden oder nicht zu Wohnzwecken dienenden Gebäuden (z. B. Gewerbeimmobilie, Garagenhof) oder
- auf, an oder in sonstigen bzw. gemischt genutzten Gebäuden (z. B. Mehrfamilienhäusern sowie überwiegend zu betrieblichen Zwecken genutzten Gebäuden). Allerdings ist dabei eine maximale Leistung von 15 Kilowatt pro Wohn- und Gewerbeeinheit zu beachten.

Die Steuerbefreiung gilt für den Betrieb mehrerer Anlagen bis maximal 100 Kilowatt. Die 100-Kilowatt-Grenze ist dabei entweder pro steuerpflichtige Person, natürliche Person oder Kapitalgesellschaft oder pro Mitunternehmerschaft zu prüfen.

Die Steuerbefreiung gilt **unabhängig davon, wie der erzeugte Strom verwendet wird,** also auch, wenn

- der oder die Eigentümer:in die Wohnung nicht selbst nutzt,
- der erzeugte Strom vollständig in das öffentliche Stromnetz eingespeist wird,
- der Strom dazu dient, ein privates oder betrieblich genutztes E-Auto aufzuladen oder
- Mieter:innen den Strom nutzen.

Werden in einem Betrieb nur steuerfreie Einnahmen aus dem Betrieb von begünstigten Fotovoltaik-Anlagen erzielt, braucht hierfür kein Gewinn mehr ermittelt zu werden. Analog sind auch alle Ausgaben einschließlich der AfA einkommensteuerlich unbeachtlich.

Für alle Fotovoltaik-Anlagen, die bereits vor dem 01.01.2023 in Betrieb genommen wurden, gelten die bisherigen Besteuerungsgrundsätze noch für alle Jahre bis einschließlich 2021 weiter. Erst ab dem 01.01.2022 fallen diese Anlagen dann aus der Einkommensteuer, sprich: Sie werden steuerfrei gestellt. Das ist besonders für ältere Anlagen mit noch hohen Einspeisevergütungen und damit guten Gewinnen ein Vorteil.

Umsatzsteuer bei Fotovoltaik-Anlagen ab 2023

Für die Lieferung, die Einfuhr und den innergemeinschaftlichen Erwerb sowie für die Installation einer Fotovoltaik-Anlage – einschließlich eines Stromspeichers und aller wesentlichen Komponenten – gilt der **neue Umsatzsteuersatz von 0 %**. Bisher galt hierfür der allgemeine Steuersatz von 19 %. Damit wird ab 2023 der Nettobetrag der Rechnung dem Bruttobetrag entsprechen – im Ergebnis entfällt die Umsatzsteuer.

Diese Änderung entlastet die meisten Betreiber:innen von Fotovoltaik-Anlagen auch auf bürokratischer Ebene: Aufgrund des neuen Steuersatzes können sie die Kleinunternehmerregelung ohne finanzielle Nachteile anwenden. Der Vorsteuerabzug entfällt als Grund für einen Verzicht auf die Kleinunternehmerregelung. Betroffen sind unter anderem alle Fotovoltaik-Anlagen auf und in der Nähe von Wohnungen. Voraussetzung ist, dass die installierte Bruttoleistung der Anlage laut Marktstammdatenregister nicht mehr als 30 Kilowatt beträgt.

Für alle Fotovoltaik-Anlagen, die bereits vor dem 01.01.2023 in Betrieb genommen wurden, gelten die bisherigen Regelungen und Wahlrechte zur Umsatzsteuer weiter. Wer zum Beispiel im Jahr 2022 zur Regelbesteuerung optiert hat, für den bleibt dies auch ab 2023 maßgebend. Allerdings wird im Regelfall zu empfehlen sein, möglichst früh zum Kleinunternehmer:innen-Status zurückzugehen. Dies ist ohne steuerliche Nachteile frühestens nach Ablauf des Berichtigungszeitraums (5 Jahre) möglich. ■

Rund um das Arbeiten zu Hause

von Antje-Katrin Reimers, Steuerabteilung, Zentrale

Mit dem Jahressteuergesetz 2022 wurden auch die Regelungen zum Arbeiten im eigenen Zuhause reformiert. Insbesondere die neue Homeoffice-Pauschale erweist sich als vorteilhaft für die meisten Steuerzahler:innen.

Pauschbetrag und neue Regelungen für das häusliche Arbeitszimmer

Seit dem 01.01.2023 können die (tatsächlichen) Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer nur noch in Ansatz gebracht werden, sofern sich dort der Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung befindet. Ob dauerhaft ein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, ist irrelevant.

Neu ist, dass statt der tatsächlichen Kosten auch eine Jahrespauschale von 1.260,00 € beansprucht werden kann. Wer kein separates häusliches Arbeitszimmer hat, sondern nur eine Arbeitsecke im Wohnzimmer, kann die Tagespauschale für ein Homeoffice ansetzen.

Erhöhung der Homeoffice-Pauschale

Von der Neuregelung der Homeoffice-Pauschale profitieren Steuerzahler:innen gleich zweifach. Zum einen durch die Höhe: Die Homeoffice-Pauschale wird von bisher 5,00 € auf 6,00 € pro Tag angehoben. Zum anderen durch die Dauer: Die Pauschale wird dauerhaft entfristet, und der maximale Abzugsbetrag steigt von bisher 600,00 auf 1.260,00 € (entspricht 210 Tagen) pro Jahr.

Üben Steuerpflichtige verschiedene betriebliche oder berufliche Tätigkeiten aus, muss man sowohl die Tagespauschale als auch den Höchstbetrag auf die verschiedenen Betätigungen aufteilen. Die Tagespauschale lässt sich neben den Fahrtkosten für die Wege zwischen Wohnung und Betriebsstätte oder regelmäßiger Arbeitsstätte nur abziehen, wenn für die betriebliche oder berufliche Betätigung dauerhaft kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Dies gilt ebenfalls, wenn der oder die Steuerpflichtige zusätzlich zu einer Auswärtstätigkeit die Arbeit überwiegend in der häuslichen Wohnung verrichtet.

Die Homeoffice-Pauschale wird in die Werbungskostenpauschale eingerechnet und nicht zusätzlich gewährt. Nicht mit der Homeoffice-Pauschale abgegolten sind Aufwendungen für Arbeitsmittel. ■

Wer zu spät kommt, muss Zinsen zahlen

von Antje-Katrin Reimers, Steuerabteilung, Zentrale

Lange Zeit lag der gesetzliche Zinssatz für Nachzahlungs- und Erstattungszinsen auf Steuerzahlungen bei 6 % pro Jahr. Diese Regelung wurde nun überarbeitet.

Steuerpflichtige sind angehalten, ihre Steuererklärungen zeitnah abzugeben. Um zu verhindern, dass Erklärungen vor allem dann zurückgehalten werden, wenn jemand Nachzahlungen fürchtet, erhebt das Finanzamt Nachzahlungszinsen. Ergeht ein Steuerbescheid mit Nachzahlungsbetrag also erst nach Ende des Zinslaufs, müssen die betreffenden Steuerzahler:innen dem Finanzamt zusätzlich zum Nachzahlungsbetrag Zinsen zahlen. Der Zinslauf beginnt 15 Monate nach Ablauf des Steuerentstehungsjahrs – für den Veranlagungszeitraum 2022 also am 01.04.2024. Aber auch Steuererstattungen werden verzinst. Das Finanzamt zahlt Steuerzahler:innen also Zinsen aus, wenn eine Steuererstattung allzu spät erfolgt.

Im Juli 2021 erklärte das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) die Höhe des Zinssatzes bei diesen Zinsarten ab dem Jahr 2014 für verfassungswidrig. Für Verzinsungszeiträume ab 2019 wurde eine verfassungsgemäße Neuregelung fällig. Nach der mittlerweile erfolgten gesetzlichen Anpassung sank der Zinssatz für Nachzahlungs- und Erstattungszinsen auf 0,15 % pro Monat (1,8 % pro Jahr).

Die praktischen Auswirkungen der Rechtsprechung und der gesetzlichen Neuregelung sehen folgendermaßen aus:

- **Bis 2018 gilt der Zinssatz von 6 %**
  Nach der Entscheidung des BVerfG ist der bisherige Zinssatz von 6 % für Verzinsungszeiträume bis zum 31.12.2018 weiter anwendbar. Einsprüche gegen Zinsfestsetzungen

für diese Verzinsungszeiträume wurden bereits durch Allgemeinverfügung erledigt.

- **Seit 2019 gilt der Zinssatz von 1,8 %**
  Für Verzinsungszeiträume ab dem 01.01.2019 hat der Gesetzgeber den Zinssatz in allen offenen Fällen rückwirkend auf 1,8 % pro Jahr gesenkt. Hat das Finanzamt für diese Zeiträume in offenen Fällen bereits Erstattungszinsen von 6 % festgesetzt, können sich die Bürger:innen aber auf einen Vertrauensschutz berufen, sodass sich bei der Berechnung bisher festgesetzter Zinsen keine Änderungen zu ihren Ungunsten ergeben.

- **Übergangsregelung**
  Die kommunalen Steuerverwaltungen konnten die Neuberechnung der Zinsen in anhängigen Verfahren und die Umstellung der Zinsberechnungsprogramme nicht sofort umsetzen, nachdem die Neuregelungen in Kraft getreten waren. Der Gesetzgeber hat daher eine Übergangsphase geschaffen: Während dieser Zeit ergehen Festsetzungen von Nachzahlungs- bzw. Erstattungszinsen für Verzinsungszeiträume ab 01.01.2019 weiterhin vorläufig oder können ausgesetzt werden, um später die korrekte Zinsfestsetzung nachzuholen.

Wichtig
Durch das neue Gesetz wurde nicht der Zinssatz für Stundungs-, Hinterziehungs- und Aussetzungszinsen sowie Säumniszuschläge angepasst. Dieser liegt also weiterhin bei 6 % pro Jahr. Ob und wann hier eine Anpassung erfolgt, ist derzeit noch offen. ■

Höhere Belastung der Unternehmen durch neue Midijob-Grenzen

von Jan Wilfarth, Steuerabteilung, Zentrale

Die Bundesregierung hat innerhalb kürzester Zeit zweimal die Verdienstgrenze für Midijobs angehoben. Bis September 2022 lag die obere Grenze bei 1.300,00 €, ab Oktober 2022 stieg sie auf 1.600,00 € und liegt nun seit Januar 2023 bei 2.000,00 €. Aufseiten der Arbeitgeber:innen sorgen diese Änderungen für erhebliche Mehrbelastungen.

Zusammen mit der Erhöhung änderte sich die Verteilung der Sozialversicherungsabgaben zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen: Durch die neue Berechnungsmethode beträgt der SV-Arbeitgeberanteil 28 % im unteren Bereich (ab 520,01 €) und wird bis zur oberen Grenze von 2.000,00 € auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen. Dort teilen sich beide Seiten die SV-Abgaben etwa zur Hälfte.

Wenn die SV-Anteile für Unternehmen mit steigendem Lohn sinken – ergibt sich dann Sparpotenzial durch höhere Gehälter? Leider nein. Bei Gehaltserhöhungen sinken zwar die SV-Abgaben für die Arbeitgeber:innen im Verhältnis zu den Gesamt-SV-Abgaben, durch die höhere Gehaltssumme würden sie aber in absoluten Zahlen weiterhin steigen. Hier entsteht also leider keine Möglichkeit, Kosten zu sparen.

Die Suche nach Einsparpotenzialen ist gerade jetzt mehr als verständlich. Arbeitgeber:innen müssen nicht nur die Anpassung der SV-Verteilung, sondern auch den auf 12,00 € erhöhten Mindestlohn verkraften. Durch die erste Anpassung der SV-Verteilung zum Oktober 2022 stieg vor allem die Mehrbelastung an der unteren Midijob-Grenze (um ca. 50,00 € höhere SV-Abgaben pro Arbeit-

nehmer:in), durch die zweite Anpassung wird es dagegen im oberen Bereich um 1.600,00 € nochmals spürbar (um ca. 15,00 € höhere Kosten).

Wie wirkt sich das konkret aus? Angenommen, ein Betrieb beschäftigt 20 Midijobber:innen mit Mindestlohn und ca. 20 Arbeitsstunden pro Woche. Durch die Anpassung der Midijob-Grenze trägt der oder die Arbeitgeber:in jährlich zusätzlich ca. 7.000,00 € Sozialversicherungsbeiträge gegenüber einem Vergleichszeitraum vor dem 30.09.2022. Umso wichtiger wird es daher jetzt, sich zu Entgeltoptimierungen für den betreffenden Einkommensbereich gut beraten zu lassen. Wir als ADS leisten diese Beratung für unsere Mandant:innen vielfach schon jetzt – auch mit Partner-Unternehmen – ,werden sie aber noch weiter ausbauen.

Einziger Trost bei all den Steigerungen: Die Entlastung durch die geänderte SV-Abgabenverteilung kommt wirklich den Arbeitnehmer:innen zugute und sorgt in diesen turbulenten Zeiten hoffentlich zumindest etwas für Entlastungen in den niedrigeren Einkommensbereichen. ■

Bruttogehälter im Übergangsbereich	AG-SV-Beitrag ab 01.01.2023	**Differenz** (AG-SV-Anteil) (1.300,00 € auf 1.600,00 €)	**Differenz** (AG-SV-Anteil) (1.600,00 € auf 2.000,00 €)
521,00 €	145,77 €	50,07 €	0,01 €
600,00 €	159,59 €	38,64 €	1,10 €
700,00 €	177,09 €	34,78 €	2,48 €
800,00 €	194,58 €	30,91 €	3,86 €
900,00 €	212,07 €	27,05 €	5,25 €
1.000,00 €	229,57 €	23,19 €	6,63 €
1.100,00 €	247,06 €	19,32 €	8,01 €
1.200,00 €	264,55 €	15,46 €	9,40 €
1.300,00 €	282,05 €	11,59 €	10,78 €
1.400,00 €	299,54 €	7,73 €	12,16 €
1.500,00 €	317,03 €	3,86 €	13,54 €
1.600,00 €	334,53 €	– €	14,93 €
1.700,00 €	352,02 €	– €	12,44 €
1.800,00 €	369,51 €	– €	9,96 €
1.900,00 €	387,01 €	– €	7,48 €
2.000,00 €	404,50 €	– €	5,00 €

Exzellenter Arbeitgeber 2023

Die ADS-Standorte Bingen und Simmern werden erneut ausgezeichnet.

Die Standorte Bingen und Simmern erhalten zum zweiten Mal die Auszeichnung „Exzellenter Arbeitgeber“. Ein wirklich tolles Ergebnis! Bereits im letzten Jahr waren die Verantwortlichen vor Ort für ihr Engagement rund um ihre Mitarbeiter:innen geehrt worden. Im April wird diese besondere Auszeichnung im Rahmen einer offiziellen Siegelverleihung gebührend gefeiert: Alle ausgezeichneten Unternehmen erhalten dann ihre Trophäen und Zertifikate. Auch unsere Kolleg:innen freuen sich auf die Veranstaltung.

Wir danken an dieser Stelle noch einmal ganz herzlich allen Mitarbeiter:innen aus Simmern und Bingen, die an der Umfrage teilgenommen haben.

Der Steuerberaterverband vergibt das Qualitätssiegel „Exzellenter Arbeitgeber“ jährlich an Steuerkanzleien und -büros, die ein überdurchschnittliches Engagement für ihre Mitarbeiter:innen zeigen. Die Preisträger werden anhand eines umfassenden Audits ermittelt, das auch eine anonyme Online-Befragung der Mitarbeiter:innen umfasst. ■

Christian Becker ist neuer ADS-Geschäftsführer

Seit Oktober verantwortet Christian Becker als neuer Geschäftsführer neben Matthias Weiß die Geschicke der ADS. Er folgt damit auf Frank Neuhorst, der beruflich kürzertreten möchte. Bis zum Frühjahr 2023 werden Herr Becker und Herr Weiß noch gemeinsam mit Herrn Neuhorst die Geschäfte der ADS führen.

Christian Becker ist Rechtsanwalt und Steuerberater. In seinen vorherigen Funktionen, unter anderem bei der BDO in Hamburg und Essen sowie bei Jack Wolfskin in Idstein, hat er sein fachliches Know-how stetig erweitert und früh unternehmerische Verantwortung übernommen. Nun freut er sich darauf, mit viel Leidenschaft die Zukunft der ADS zu gestalten. ■

KURIOSES URTEIL

Sylt während der Pandemie: Zweitwohnungsteuer trotz Zutrittsverbot

Wer sich eine Zweitwohnung auf Sylt leisten kann, kratzt definitiv nicht am Existenzminimum. Aber auch Eigentümer:innen suchen Möglichkeiten, Steuern zu sparen. Während der Corona-Pandemie galt für alle Personen, die auf der Insel keine Hauptwohnung hatten, im Zeitraum vom 03.04.2020 bis zum 03.05.2020 ein Zutrittsverbot. Ein Antragsteller, der ein Grundstück auf Sylt besitzt und die dort gelegene Wohnung als Zweitwohnung nutzt, wollte daher die Zweitwohnungsteuer umgehen.

Der 5. Senat des Schleswig-Holsteinischen Oberverwaltungsgerichts bestätigte allerdings die Erhebung der uneingeschränten Zweitwohnungsteuer – trotz des zeitweiligen Zutrittsverbots. Laut dem OVG reicht für die Erhebung der Zweitwohnungsteuer das Innehaben einer Zweitwohnung und damit die rechtlich gesicherte Nutzungsmöglichkeit für einen gewissen Zeitraum. Bei einer solchen pandemiebedingten Einschränkung handle es sich um einen atypischen Sachverhalt, der bei der Auslegung des Begriffs „Innehaben“ nicht zu berücksichtigen sei. ■

Zentrale

ADS
Allgemeine Deutsche Steuerberatungsgesellschaft mbH
New-York-Ring 6 • 22297 Hamburg

Telefon: +49 40 63305-5000 • Telefax: +49 40 63305-95000
info.forum@ads-steuer.de • www.ads-steuer.de

ADS
Steuer.Beratung