

Lohn- & Gehaltsprofi

Betriebsprüfungssicher abrechnen, Nachzahlungen vermeiden **AKTUELL**

INHALT

2

**Lohnsteuer-
außenprüfung**
1%-Regelung:
zeitraumbezogene
Zuzahlung

4

**Geringfügige
Beschäftigung**
Lohnsteuer-
karte, 450-€-Job
und kurzfristiger
Minijob

5

Sozialabgaben
Wenn Rentner
etwas hinzu-
verdienen

6

**Rechtliches
von A-Z**
Neues Statusfest-
stellungsverfahren
ab 01.04.2022

AKTUELLES

44-€-Freigrenze steigt auf 50 € ab 01.01.2022

Die sogenannte Sachbezugsfreigrenze steigt zum 01.01.2022 auf monatlich 50 €. Diese Freigrenze gilt für alle (ansonsten) steuerpflichtigen Sachbezüge, die lohnsteuerlich mit den Endpreisen am Abgabeort bewertet werden.

Erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Sachbezüge statt Geld, sind diese im Regelfall steuerpflichtig. Bewertungsmaßstab ist der um übliche Preisnachlässe geminderte übliche Endpreis am Abgabeort (Marktpreis). Dies gilt zumindest dann, wenn keine weiteren Bewertungsvorschriften im Gesetz verfasst sind, wie z. B. bei der Privatnutzung des Firmen-Pkw.

Diese Sachbezüge bleiben auch heute schon ohne Ansatz (d.h. sie werden im Lohn nicht versteuert), wenn die Freigrenze von zurzeit 44 € monatlich nicht überschritten wird. Freigrenze bedeutet, dass bei einer Überschreitung um nur einen Cent der komplette Betrag steuerpflichtig wird (anders also als bei einem Freibetrag). Diese Freigrenze steigt zum 01.01.2022 auf 50 € monatlich.



EXPERTENTIPP

Sollte in einem Monat die Freigrenze nicht ganz ausgeschöpft werden, kann diese **nicht** auf einen Folgemonat übertragen werden.



© Production Perig – stock.adobe.com

Wenn Gutscheine des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer einen Sachbezug darstellen, ist die Freigrenze aber nur dann anzuwenden, wenn die Gutscheine zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Ansonsten ist der geldwerte Vorteil des Gutscheins lohn- und sozialversicherungspflichtig.

Auszug aus § 8 EStG, Rechtsstand 2021

„Sachbezüge, die nach Satz 1 zu bewerten sind, bleiben außer Ansatz, wenn die sich nach Anrechnung der vom Steuerpflichtigen gezahlten Entgelte ergebenden Vorteile insgesamt 44 Euro im Kalendermonat nicht übersteigen; die nach Absatz 1 Satz 3 nicht zu den Einnahmen in Geld gehörenden Gutscheine und Geldkarten bleiben nur dann außer Ansatz, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.“



Liebe Leserin, lieber Leser,

Lohnbuchhaltung ist weit mehr als nur die Berechnung der Löhne. Auch Bilanzvorbereitungen werden häufig von Lohnbuchhaltern vorgenommen, zum Beispiel

die Ermittlung der Urlaubsrückstellungen. Finanzbuchhaltung und Lohnbuchhaltung „spielen“ ebenfalls zusammen. So müssen Informationen von der Finanzbuchhaltung zur Lohnbuchhaltung, um beispielsweise pauschale Lohnsteuern nicht zu vergessen. Auch Tantieme-Zahlungen müssen koordiniert

werden, und häufig überwacht auch der Lohnsachbearbeiter jährlich angepasste amtliche Werte, etwa auch für pauschale Sachentnahmen.

Ihre 

Petra Dankelmann beschäftigt sich als Steuerexpertin seit 30 Jahren mit der Optimierung lohnsteuerlicher Sachverhalte und ist Inhaberin eines Lohnsteuerhilfevereins (www.petradankelmann.de). Als Persönlichkeits-Coach unterstützt sie Angestellte und Unternehmer außerdem in allen Fragen rund um das Arbeitsleben.



LOGIN: IHRE MEDIATHEK!

www.lohn-und-gehaltsprofi.de

Benutzername:

gehaltspraxis

Passwort November:

aushilfe21

DIREKTER KONTAKT:

redaktion-management@weka.de

1- %-Regelung: zeitraumbezogene Zuzahlung

Welche steuerlichen Vorteile eine findige Vertragsgestaltung und listig vereinbarte Konditionen bewirken können, zeigt ein Urteil des Bundesfinanzhofs. Dabei geht es um Zuzahlungen des Arbeitnehmers zum auch privat genutzten Firmenwagen.

Die Überschrift der BFH-Entscheidung liest sich unspektakulär: „Berücksichtigung von zeitraumbezogenen Zuzahlungen des Arbeitnehmers für ein ihm auch zur Privatnutzung überlassenes betriebliches Kfz“. Die beiden dann folgenden Leitsätze haben es aber in sich und sorgen für einiges Steuer-Gestaltungspotenzial:

1. Zeitraumbezogene Zuzahlungen des Arbeitnehmers für die außerdienstliche Nutzung eines betrieblichen Kfz sind bei der Bemessung des geldwerten Vorteils auf den Zeitraum, für den sie geleistet wurden, gleichmäßig und vorteilsmindernd zu verteilen.
2. Das gilt genauso bei zeitraumbezogenen Zuzahlungen zu den Anschaffungskosten eines auch privat genutzten Firmenfahrzeugs.

Welches Sparpotenzial sich hinter dem BFH-Urteil verbirgt, verdeutlicht der Urteilsfall. Statt der regulären Versteuerung des Firmenwagens nach den persönlichen Steuerabzugsmerkmalen konnte die Firma die Privatnutzung im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung abrechnen. So fielen ganze 2 % pauschale Lohnsteuer an (BFH, Urteil vom 16.12.2020, Az.: VI R 19/18).



PRAXISTIPP

Schriftliche Vereinbarung ist unerlässlich

Denken Sie bei entsprechenden Zuzahlungen von Beschäftigten an eine eindeutig und klar formulierte schriftliche Vereinbarung. Die zeitliche Aufteilung von Einmalzahlungen sollte nicht willkürlich, sondern auf die geplante Nutzungsdauer abgestimmt sein. Entscheidend ist, dass es sich nicht um eine unangemessene, rechtsmissbräuchliche Gestaltung handelt. Dabei helfen Ihnen praxisnahe, fremdübliche Regelungen und die dazu passende tatsächliche Durchführung der Vereinbarungen.



§ Der Streitfall

Ein Rentner erzielte aus seiner Tätigkeit bei einer GmbH Einkünfte in Höhe von 449 € und lag damit knapp unterhalb der 450-€-Aushilfsgrenze. Seine monatlichen Einkünfte setzten sich aus zwei Positionen zusammen: Gehalt 75 € plus geldwerter Vorteil Pkw-Nutzung 374 €.

Bei der Berechnung der privaten Pkw-Nutzung stützte sich die GmbH auf einen Kfz-Überlassungsvertrag, der den bestehenden Arbeitsvertrag ergänzte. Darin hieß es auszugsweise: „Der Arbeitnehmer leistet für die Anschaffung des Fahrzeugs eine einmalige Zuzahlung von 20.000 €. Die Zuzahlung wird für einen Zeitraum von 96 Monaten gezahlt.“

Nachdem der Rentner seine Einmalzahlung geleistet hatte, verteilte die GmbH den Betrag auf 96 Monate und rechnete bei der Ermittlung des geldwerten Vorteils für die Gehaltsabrechnung so:

1% vom Bruttolistenpreis = 574 €
abzüglich 1/96 Zuschuss des Arbeitnehmers = 200 €
geldwerter Vorteil Kfz-Nutzung = 374 €

Bei einer später erfolgenden Lohnsteuerprüfung des Finanzamts verwarf der Prüfer diese Berech-

nung und berücksichtigte die Zuzahlung nicht monatsanteilig. Er zog die Zuzahlung vollständig in den ersten rund drei Kalenderjahren vom Privatnutzungswert ab. Anschließend setzte er den kompletten 1-%-Nutzungsbetrag an (gerundet 573 €). Somit lag keine geringfügige Beschäftigung mehr vor, und es kam zur regulären Versteuerung nach der persönlichen Steuerklasse des Rentners.



Das Urteil

Das Finanzamt erließ entsprechend geänderte Einkommensteuerbescheide. Dagegen wehrte sich der Rentner. Zunächst noch erfolglos mit einem Einspruch, doch beim Finanzgericht und abschließend vor dem BFH bekam er recht. Die Gehaltsberechnung der GmbH wurde vollumfänglich anerkannt. Es blieb bei der Abrechnung von Aushilfslohn, ein Ansatz und die Besteuerung als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit lägen nicht vor, entschieden die Richter.



§ Die Begründung

Ein Arbeitgeber darf unter Verzicht auf den Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale oder die Vorlage einer Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug die Lohnsteuer für das Arbeitsentgelt aus geringfügigen Beschäftigungen mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts erheben (§ 40a Abs. 2 EStG). Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung regelmäßig monatlich 450 € nicht übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV). Bei der Einkommensteueranmeldung ist pauschal besterter Arbeitslohn außer Ansatz zu lassen.

Konkret führten die Richter aus: Zahlt ein Arbeitnehmer an den Arbeitgeber für die private Nutzung eines Firmenwagens ein Nutzungsentgelt, mindert dies den geldwerten Vorteil aus der Nutzungsüberlassung. Die Zahlungsperiode (monatlich, jährlich, einmalig) spielt keine Rolle. Einmalzahlungen eines Arbeitnehmers, die vereinbarungsgemäß einen bestimmten Zeitraum umfassen, sind auf den Zeitraum, für den sie geleistet werden, gleichmäßig zu verteilen und monatlich vorteilsmindernd zu berücksichtigen. Das gilt gleichermaßen bei Zuzahlungen zu den Anschaffungskosten eines auch zur Privatnutzung überlassenen Firmen-Kfz. ■

§ 37b und vGA passen nicht zusammen

Seit 2007 besteht mit dem § 37b EStG eine Pauschalierungsmöglichkeit der Einkommensteuer bei Sachzuwendungen. Sie bietet große Erleichterung für die Steuerpflichtigen. Das Finanzgericht Nürnberg hat nun in einem, für die Praxis wichtigen, Urteil das Wechselspiel von verdeckter Gewinnausschüttung und Pauschalierung betrachtet.

Der § 37b EStG ermöglicht Pauschalierung

Die Möglichkeit für die Pauschalbesteuerung nach § 37b EStG besteht für betrieblich veranlasste Zuwendungen sowie Geschenke. Dies gilt nur für zusätzliche Leistungen, nicht hingegen für die vertraglich vereinbarte Leistung bzw. Gegenleistung. Unabhängig von der Rechtsform kann für Sachzuwendungen von der Möglichkeit der Pauschalierung Gebrauch gemacht werden. Betrieblich veranlasste Zuwendungen sind beispielsweise Sachgeschenke, Belohnungessen über der Freigrenze für Aufmerksamkeiten, Einladung und Beköstigung in VIP-Logen, Incentive-Reisen sowie kulturelle und sportliche Veranstaltungen. Neben den Arbeitnehmern kommen als Empfänger der Zuwendung auch Dritte wie beispielsweise Geschäftspartner oder deren Arbeitnehmer infrage.

EXPERTENTIPP

Eine Pauschalierung der Zuwendung ist auch dann möglich, wenn die Zuwendungsempfänger nicht bekannt gegeben werden und somit ein Abzugsverbot als Betriebsausgaben gilt.

Steuersatz pauschal 30 %

Der Empfänger einer Zuwendung muss diese grundsätzlich als geldwerten Vorteil versteuern. Das ist gerade für gedachte Geschenke mehr als unglücklich. Als Vereinfachung kommt hier die Pauschalierungsmöglichkeit zum Zuge, die der Zuwendende nutzen kann. Sie ermöglicht es, die Einkommensteuer pauschal mit 30 % zu erheben und den Empfänger von seiner Steuerpflicht zu befreien. Hierdurch muss der Empfänger der Zuwendung nichts mehr veranlassen. Die Pauschalierung gilt nur für Sachzuwendungen.

Verdeckte Gewinnausschüttungen können nicht pauschal besteuert werden

Als verdeckte Gewinnausschüttungen sind alle Vermögensminderungen der Gesellschaft oder verhinderte Vermögensmehrungen der Gesell-

schaft definiert, die durch die gesellschaftsrechtliche Beziehung veranlasst sind. Verdeckte Gewinnausschüttungen sind gesellschaftsrechtlich veranlasst und nicht betrieblich. Da die betriebliche Veranlassung der Zuwendung allerdings die Voraussetzung für die Pauschalierungsmöglichkeit nach § 37b EStG ist, scheidet diese für verdeckte Gewinnausschüttungen aus.

§ Der Streitfall

An einer Rechtsanwalts- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (GmbH) war der Alleingeschäftsführer zu 95 % und seine Ehefrau zu 5 % beteiligt. Die GmbH traf mit ihrem Allein-Geschäftsführer im Jahr 2014 die Vereinbarung, dass er aufgrund seiner überobligatorischen Leistung in den Jahren 2013 und 2014 eine Zuwendung erhalten soll. Die Zuwendung soll laut Vereinbarung eine Incentive-Reise im Wert von bis zu 3.000 € sein, die pauschal mit 30 % nach § 37b EStG versteuert werden soll. Der Allein-Geschäftsführer buchte daraufhin eine All-inclusive-Flugreise für die Ehefrau und das gemeinsame Kind. Die Kosten trug die GmbH. Bei der drauf folgenden Lohnsteuerprüfung wurde die Anwendung der Pauschalierung für die Kosten der Incentive-Reise versagt, da die Incentive-Reise durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst sei. Die GmbH klagte dagegen.

Das FG schloss sich der Ansicht der Finanzverwaltung an. Es liegt schon vom Grundsatz eine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) vor, da keine klare und eindeutige Vereinbarung von vornherein getroffen wurde, die zivilrechtlich wirksam ist. Denn: Im Geschäftsführeranstellungsvertrag war eine solche Incentive-Reise nicht vorgesehen. Die Vereinbarung selbst aus dem Jahr 2014 war außerdem weder im Voraus getroffen, noch war die Vereinbarung klar und eindeutig formuliert. Bereits die Formulierung „bis 3.000 €“ war bereits schädlich (weil nicht eindeutig). Da folglich eine vGA vorlag, lag keine betriebliche Veranlassung der Ausgabe vor, und die Pauschalierung nach § 37b EStG war nicht möglich (FG Nürnberg, Urteil vom 13.10.2020, Az.: 1 K 1065/19).



© iammos - stock.adobe.com

HINWEIS

Durch die Pauschalierungsmöglichkeit bei Zuwendungen für eigene Arbeitnehmer wird keine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung ausgelöst.

HINWEIS

Gegen das Urteil wurde Nichtzulassungsbeschwerde beim BFH eingelegt unter Az.: I B 80/20. Die Redaktion stuft die Erfolgsaussichten aber als sehr gering ein.

Lohnsteuerkarte, 450-€-Job und kurzfristiger Minijob

In der Praxis taucht immer wieder die Frage auf, welche Möglichkeiten es gibt, neben dem sozialversicherungspflichtigen Job noch zu arbeiten. Und zwar so, dass der Verdienst möglichst keine weiteren Beitragszahlungen für den Arbeitnehmer zur Folge hat. Wir zeigen, welche Kombinationen ideal sind.

Klar und bekannt ist: Ein Arbeitnehmer mit keiner sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung kann zusätzlich einen Minijob aufnehmen. Die Betonung liegt hierbei auf „einen“, denn nur dieser ist bei Verzicht auf die Rentenversicherungspflicht komplett abgabefrei. Jeder weitere 450-€-Job wäre nach Steuerklasse 6 zu versteuern und sozialversicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Auf die Höhe der beiden Minijobs zusammen kommt es dabei nicht an.

Unterscheidung zwischen 450-€-Job und kurzfristiger Beschäftigung

Unterschieden werden zwei Arten von geringfügiger Beschäftigung:

1. der sogenannte 450-€-Job wegen der geringen Entgelthöhe und
2. die kurzfristige Beschäftigung wegen der kurzen Dauer.

Der Arbeitgeber zahlt für den 450-€-Job pauschale Abgaben zur Kranken- und Rentenversicherung und zusätzliche pauschale Lohnsteuer von 2 % des gezahlten Entgelts. Für eine kurzfristige Beschäftigung zahlt der Arbeitgeber keine Sozialabgaben. Er kann aber das Entgelt mit 20 % pauschal versteuern, sodass der Arbeitnehmer mit keinerlei Abgaben belastet ist.

Welche Kombination von Beschäftigungsarten ist möglich?

Zusätzlich zu einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung kann ein Arbeitnehmer eine 450 €-Tätigkeit aufnehmen. Auch wenn das Entgelt aus dieser Nebenbeschäftigung weit von der Obergrenze von 450 € entfernt sein sollte, so darf dennoch kein zweiter Minijob aufgenommen werden. Andernfalls ist die Belastung dieses zweiten Minijobs mit Abzügen für den Arbeitnehmer sehr hoch.

Der Weg aus dieser Sackgasse heraus ist die zusätzliche Aufnahme einer kurzfristigen Beschäftigung. Diese kann auch aufgenommen werden, wenn bereits neben der Hauptbeschäftigung ein Minijob ausgeübt wird. Hier besteht die Möglich-

keit, dass der Arbeitgeber eine Pauschalsteuer von 20 % auf das Entgelt übernimmt, sodass für den Arbeitnehmer keine Abzüge entstehen. Die Höhe des Arbeitsentgelts spielt keine Rolle.

Die zeitlichen Fristen für eine kurzfristige Beschäftigung beliefen sich vor Corona auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer entweder drei Monate bei einer Tätigkeit von fünf Arbeitstagen pro Woche beschäftigt ist oder bei sporadischen Einsätzen bis zu 70 Arbeitstagen tätig ist.



HINWEIS

Coronabedingt wurde die zeitliche Frist für eine kurzfristige Beschäftigung vom 01.06.2021 bis zum 31.10.2021 auf vier Monate bzw. 102 Arbeitstage verlängert. (Bei Redaktionsschluss stand nicht fest, ob diese Frist noch verlängert wird.)

Nebenjobs und Kurzarbeitergeld

Nimmt ein Arbeitnehmer einen zusätzlichen Nebenjob während des Bezugs von Kurzarbeitergeld auf, so ist Vorsicht angebracht.

Die Hauptbeschäftigung ruht in dieser Zeit, ist aber nicht beendet. Insofern darf auch in dieser Zeit nur ein Minijob ausgeübt werden. Das Entgelt aus dieser Nebenbeschäftigung wird nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

Anders verhält es sich bei einer während dieser Zeit aufgenommenen kurzfristigen Beschäftigung. Zwar ist es auch während des Bezugs von Kurzarbeitergeld möglich, einen Minijob plus eine kurzfristige Beschäftigung aufzunehmen, jedoch wird das während der kurzfristigen Beschäftigung erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Der Hauptarbeitgeber muss über die Aufnahme des Nebenjobs informiert werden.



EXPERTENTIPP

Aber: Das Entgelt eines bereits vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld aufgenommenen kurzfristigen Nebenjobs bleibt anrechnungsfrei. ■

INTERNET-TIPP

Die genaue Abgrenzung und Bedingungen zwischen diesen Varianten finden Sie unter: <https://bit.ly/2VZiuHO>

Wenn Rentner etwas hinzuverdienen

Als Arbeitgeber beurteilen Sie die Versicherungspflicht bzw. -freiheit für Ihre Beschäftigten, berechnen die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung und bezahlen diese. Besonderheiten müssen Sie beachten, wenn Sie einen Rentner beschäftigen, denn je nach Rentenart gibt es in den einzelnen Versicherungszweigen Ausnahmen.

Geringfügige Beschäftigung

Sozialversicherungsfrei sind Beschäftigungsverhältnisse, die nur geringfügig ausgeübt werden. Dies gilt auch für die Beschäftigung von Rentenbeziehern. Geringfügig ist eine Beschäftigung, wenn das monatliche Entgelt die Grenze von 450 € nicht überschreitet. Geringfügig ist auch eine Beschäftigung, die von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage im Jahr befristet ist. Die Höhe des Arbeitsentgelts spielt dann dabei keine Rolle.

Altersgrenze und Altersrente

Die Altersgrenze für die Regelaltersrente wird zwischen 2012 und 2029 schrittweise von 65 Jahren auf 67 Jahre angehoben. Beginnend mit dem Geburtsjahrgang 1947 erfolgt die Anhebung seit dem Jahr 2012 zunächst in Einmonats-, ab dem Jahr 2024 in Zweimonatsschritten. Eine Altersrente kann als Vollrente oder als Teilrente bezogen werden.

Krankenversicherung

Vollrentenbezieher haben keinen Krankengeldanspruch. Daher werden die Krankenversicherungsbeiträge paritätisch aus dem ermäßigten Beitragssatz von 14,0 % sowie dem jeweiligen Zusatzbeitrag erhoben. Jede gesetzliche Krankenkasse legt ihren Zusatzbeitrag selbst fest.

Für Teilrentenbezieher findet der allgemeine Beitragssatz Anwendung. Teilrentenbezieher können im Falle der Arbeitsunfähigkeit ein Krankengeld erhalten. Für solche Beschäftigten müssen Sie paritätisch Krankenversicherungsbeiträge aus dem allgemeinen Beitragssatz von 14,6 % sowie dem jeweiligen Zusatzbeitrag entrichten.

Rentenversicherung (mit Flexirentengesetz)

Bezieher von Vollrenten sind seit 01.01.2017 rentenversicherungspflichtig, bis sie die Regelaltersgrenze erreichen. Ab Erreichen der Regelaltersgrenze müssen Sie für diese Beschäftigten lediglich den Arbeitgeberanteil an den Rentenversicherungsträger abführen. Ihr Arbeitnehmer kann sich aber dafür entscheiden, seine Rentenansprüche zu erhöhen, und es kann nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze weiterhin uneingeschränkt hinzuverdient werden. Er verzichtet insofern auf seine Rentenver-

sicherungsfreiheit. In diesem Fall führen Sie weiterhin die Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile ab. Bezieher einer Altersteilrente bleiben dagegen in vollem Umfang rentenversicherungspflichtig.

Ausnahme bei berufsständisch Versorgten

Mit Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung ist der Beschäftigte nicht mehr von der Rentenversicherungspflicht befreit, sondern rentenversicherungsfrei.

Für berufsständisch Versorgte, wie beispielsweise Architekten, Ärzte, Rechtsanwälte oder Steuerberater, deren Regelaltersgrenze für die Altersrente aus der berufsständischen Versorgungseinrichtung jedoch noch nicht erreicht ist, zahlen Sie weiterhin keine Beiträge zur Rentenversicherung. Stattdessen besteht für Sie unverändert die Verpflichtung, den Beitragszuschuss für den Beitrag zur berufsständischen Versorgungseinrichtung zu zahlen.

Erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze für die Altersrente aus der berufsständischen Versorgungseinrichtung müssen Sie für diese Beschäftigten den Arbeitgeberanteil an den Rentenversicherungsträger abführen.

Arbeitslosenversicherung

Beiträge zur Arbeitslosenversicherung sind im Normalfall, unabhängig von der Zahlung einer Altersrente, bis zum Ablauf des Monats zu zahlen, in dem die Altersgrenze für die Regelaltersrente erreicht wird. Von 01.01.2017 bis 31.12.2021 entfällt die Beitragspflicht für Arbeitnehmer und Arbeitgeber wegen des Flexirentengesetzes.



BEISPIEL

Ein Arbeitgeber beschäftigt in seinem Betrieb einen Rentner, der noch etwas hinzuverdienen will. Die monatliche beitragspflichtige Bruttovergütung beträgt 800 €. Er ist bereit 69 Jahre alt und hat damit bereits die Regelaltersgrenze überschritten.

Lösung

Der Rentner ist versicherungspflichtig in der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung, wenn er im Monat über 450 € dazu verdient. In der Arbeitslosenversicherung besteht Versicherungsfreiheit, auch der Arbeitgeber hat bis zum 31.12.2021 keinen Arbeitgeberanteil an die Bundesagentur für Arbeit zu entrichten. Zur gesetzlichen Rentenversicherung muss nur der Arbeitgeber seinen Anteil entrichten. In der gesetzlichen Krankenversicherung sind die Beiträge nur aus dem ermäßigten Beitragssatz zu entrichten. Zur Pflegeversicherung sind die Beiträge vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu gleichen Teilen zu entrichten. ■

Neues Statusfeststellungsverfahren ab 01.04.2022



© Kzenon - stock.adobe.com

Kurz vor Torschluss haben die Koalitionsfraktionen aus CDU/CSU und SPD in Berlin versteckt im unverdächtigen Barrierefreiheitsstärkungsgesetz das sozialversicherungsrechtliche Statusfeststellungsverfahren weitreichend reformiert. Das neue Verfahren tritt erst am 01.04.2022 in Kraft. Kritik dazu gibt es von vielen Seiten, weshalb die neuen Vorschriften noch kurz vor der Wahl am 26.09.2021 durch den Bundestag durchgepeitscht wurden. Nachfolgend verraten wir Ihnen, worauf Sie sich in den Personal- und Steuerbüros einstellen müssen.

Neu sind:

- Die isolierte Feststellung des Erwerbsstatus
- das Antragsrecht vor Aufnahme einer Tätigkeit
- die Statusfeststellung bei Dreiecksverhältnissen und
- die Gruppenfeststellung

In der täglichen Praxis gibt es immer wieder nicht unerhebliche Schwierigkeiten, zu beurteilen, ob eine Auftragnehmerin oder ein Auftragnehmer für die Auftraggeberin oder den Auftraggeber selbstständig tätig oder abhängig beschäftigt ist. Probleme bei der Beurteilung gibt es immer dann, wenn die Honorarkräfte sehr eng in die Arbeitsorganisation eingebunden sind. Zu Schwierigkeiten bei der Beurteilung kommt es aber auch, wenn es sich um die neuen Arbeits- und Erwerbsformen handelt.

Verfahren bisher oft ungenutzt

Das bisher schon geltende Statusfeststellungsverfahren schützt Erwerbstätige und ihre Auftraggeber vor den Risiken einer falschen Status einschätzung. In vielen Fällen wird jedoch das Statusfeststellungsverfahren erst gar nicht in Anspruch genommen, weil es als nicht sachgerecht, zu langwierig und die Ergebnisse als nicht vorhersehbar angesehen werden. Auftraggeber verzichten sehr oft auch auf das Verfahren, weil sie immer davon ausgehen, dass die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund grundsätzlich immer von einer abhängigen Beschäftigung ausgeht.

Bürokratieabbau – oder Verlagerung des Aufwands?

Mit dem neuen Feststellungsverfahren will die große Koalition in Berlin für mehr Bürokratieabbau sorgen. Ab dem 01.04.2022 wird nur noch über den Erwerbsstatus entschieden. Anders als bisher entscheidet die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund nicht mehr über die Versicherungspflicht und Versicherungsfreiheit in den einzelnen Sozialversicherungszweigen. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts konnte

bisher in den Verfahren nach § 7a Sozialgesetzbuch (SGB) IV nicht über das Vorliegen einer Beschäftigung isoliert entschieden werden. Die Clearingstelle musste immer auch über die Versicherungspflicht und Versicherungsfreiheit in den einzelnen Sozialversicherungszweigen entscheiden. Das führt bisher bei der Deutschen Rentenversicherung und auch bei den Beteiligten auf der anderen Seite zu einem erheblichen Aufwand. Sofern eine abhängige Beschäftigung künftig festgestellt wird, bedarf es ab 01.04.2022 nicht mehr der Feststellung von Versicherungspflicht durch die Clearingstelle. Vielmehr hat der Arbeitgeber – wie sonst bei jedem Beschäftigten auch – die erforderliche Meldung selbst vorzunehmen. Ob das zu einem Abbau der Bürokratie führt, kann dahingestellt bleiben.



BEISPIEL

In einem Hotel soll ab dem 01.04.2022 ein Koch tätig werden. Der Betreiber des Hotels beantragt am 15.04.2022 ein Clearingverfahren der Deutschen Rentenversicherung Bund. Diese entscheidet per Bescheid am 15.05.2022 über den Status des Kochs.

Lösung: Die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund stellt fest, dass eine abhängige Beschäftigung vorliegt, weil der Koch nicht weisungsfrei arbeiten kann und in die Arbeitsorganisation eingebunden ist. In welchen Sozialversicherungszweigen Versicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit besteht, muss der Arbeitgeber selbst entscheiden. Beim bis zum 31.03.2022 geltenden optionalen Anfrageverfahren entscheidet die Clearingstelle auch über die Versicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten und Arbeitslosenversicherung.

Dreiecksverhältnis mit Fremdpersonal

Beim Einsatz von Fremdpersonal in Betrieben kommt es vor, dass mehr als zwei Parteien beteiligt sind. Das ist dann der Fall, wenn ein Dienstleister (Auftraggeber) dem Betrieb (Dritter) projektbezogen einen Spezialisten (Auftragnehmer) zur Verfügung stellt. In solchen Fällen kommt es nach

der ständigen Rechtsprechung bei der Abgrenzung einer abhängigen Beschäftigung von einer selbstständigen Tätigkeit nicht nur auf die vertraglichen Vereinbarungen zwischen dem Auftraggeber und dem Auftragnehmer an. Hier sind auch die Rechtsbeziehungen zu betrachten, die den Einsatz des Auftragnehmers prägen, also auch die zwischen dem Dritten und dem Auftraggeber.

Das sollte „der Dritte“ in dieser Konstellation wissen

Der Dritte kann wegen des Verbots der verdeckten Arbeitnehmerüberlassung, der daraus resultierenden möglichen Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer und einer möglichen Haftung für den Sozialversicherungsbeitrag ebenfalls ein erhebliches Interesse an einer Klärung haben.

Stellt die Deutsche Rentenversicherung Bund in einem Clearingverfahren ein Beschäftigungsverhältnis fest, kann auch ergänzend festgestellt werden, ob dieses zu dem Dritten besteht. Außerdem wird dem Dritten die Möglichkeit eröffnet, ebenfalls einen Antrag auf Statusfeststellung zu stellen, und damit auch eine Entscheidung darüber, ob ein Beschäftigungsverhältnis zu ihm vorliegt. Der Dritte ist allerdings nur dann antragsberechtigt, wenn er bei Feststellung einer Beschäftigung als Verpflichteter für die Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags in Betracht kommt.

Müssen sich selbst belasten?

Kritik kommt vom Verband der Gründer und Selbstständigen Deutschland e.V., dass Dritte in das Verfahren einbezogen werden, ohne ausreichende Beteiligungsrechte oder Beteiligungspflichten zu haben. Es ist nicht vorgesehen, dass Dritte angehört werden oder Auskünfte erhalten. Um die Voraussetzungen für die Mitwirkung zu erbringen, müssen sich Dritte selbst belasten, quasi eine Selbstanzeige vornehmen, so die Befürchtung.

Prognoseentscheidungen möglich

Bisher wurde das Statusfeststellungsverfahren erst nach Aufnahme der Tätigkeit durchgeführt. Dies gründet darauf, dass für die Beurteilung, ob eine abhängige Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit vorliegt, das gelebte Vertragsverhältnis entscheidend ist, sofern dies von den vertraglichen Vereinbarungen abweicht.

Dies bleibt im Grundsatz unverändert. Jedoch können die Beteiligten auf Antrag bereits vor Aufnahme der Tätigkeit und damit frühzeitiger als bisher durch eine Entscheidung Rechtssicherheit über den Erwerbsstatus erlangen. Um die noch nicht ausgeübte Tätigkeit dabei realitätsnah und zutreffend erfassen zu können, sind nicht nur die oftmals abstrakt gehaltenen Vertragsbedingungen zugrunde zu legen, sondern auch die Angaben der Beteiligten, wie das Vertragsverhältnis konkret ausgefüllt und gelebt werden soll. Zu den Umständen der zugrunde zu legenden Vertragsausübung

gehören z.B. der Rahmen und die Vorgaben zur Ausführung des Auftrags sowie die Art und Weise der Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber. Die Beteiligten haben daher bei Antragstellung die tatsächlichen Umstände der Tätigkeit zu antizipieren. Ermöglichen die angegebenen Umstände keine abschließende Beurteilung, z.B., weil sie zu ungenau oder nicht ausreichend sind, kann die Rentenversicherung den Antrag auf Feststellung des Erwerbsstatus vor Aufnahme der Tätigkeit ablehnen oder eine Entscheidung erst nach Aufnahme der Tätigkeit treffen.

Künftig auch Gruppenfeststellungen möglich

Werden mehrere Auftragsverhältnisse auf Grundlage einheitlicher Vereinbarungen durchgeführt, ist es bisher erforderlich, gegebenenfalls für jeden Auftrag eine Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status zu beantragen.

Dies gilt nicht nur für Fallgestaltungen, bei denen eine Identität zwischen den Vertragsbeteiligten besteht (wie bei Rahmenverträgen zwischen einem Auftraggeber und einem Auftragnehmer), sondern auch dann, wenn ein Auftraggeber gegenüber unterschiedlichen Auftragnehmern im Wesentlichen einheitliche Bedingungen für eine Vielzahl von Auftragsdurchführungen vorgibt und diese dann auch weitgehend identisch umgesetzt werden sollen.

Zum Abbau von Bürokratie und zur Schaffung einer möglichst frühzeitigen und umfassenden Gewissheit über den Erwerbsstatus wird die Gruppenfeststellung eingeführt. Mit ihr wird ermöglicht, eine gutachterliche Äußerung für derartige gleiche Auftragsverhältnisse einzuholen.

Verwaltungsakt hier zu schwierig

Das neue Instrument der Gruppenfeststellung ist nicht als Verwaltungsakt (in Form der Allgemeinverfügung) ausgestaltet, sondern als gutachterliche Äußerung. Da von einer Feststellung des Erwerbsstatus durch Verwaltungsakt sowohl Auftraggeber als auch Auftragnehmer betroffen sind, wäre ein Bescheid den Beteiligten bekannt zu geben.

In Fallgestaltungen mit verschiedenen Auftragnehmern führte die Bekanntgabe jedoch zu Problemen, da diese der Deutschen Rentenversicherung nicht bekannt sind, insbesondere nicht die zukünftigen Auftragnehmer, die nicht am Verfahren beteiligt werden können. Der Auftraggeber müsste demnach als Bote den Verwaltungsakt bekannt geben und dies zu Beweis Zwecken dokumentieren. Dies führte zu einem erheblichen Aufwand beim Auftraggeber. Auch stellten sich verfahrensrechtliche Fragen zum Umfang der Bindungswirkung gegenüber bisher unbeteiligten Auftragnehmern, zu bestehenden Aufhebungsmöglichkeiten und zu Rechtsschutzmöglichkeiten der Auftragnehmer. Insgesamt erscheint daher eine Feststellung durch einen Bescheid verwaltungspraktisch nicht realisierbar. ■

Pauschbeträge 2021 überprüfen

HINWEIS

Werden Betriebe nachweislich aufgrund einer landesrechtlichen Verordnung, einer kommunalen Allgemeinverfügung oder einer behördlichen Anweisung vollständig wegen der Corona-Pandemie geschlossen, kann in diesen Fällen ein zeitanteiliger Ansatz der Pauschbeträge erfolgen.

DOWNLOAD

Informationen zu dieser Thematik finden Sie im Downloadbereich unter: www.lohn-und-gehaltsprofi.de



VORSCHAU

Das erwartet Sie in der kommenden Ausgabe:

Tätigkeit nur für einen Auftraggeber

Minijobber als Mitglied eines Versorgungswerks

Zahlungen über den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld hinaus

Besteuerung von Abfindungen

Spätestens bei der Bilanzerstellung sollte der Sachbearbeiter die Pauschalen für regelmäßige unentgeltliche Sachentnahmen überprüfen, da sich diese im Regelfall jährlich ändern. Obwohl nicht originäre Lohnarbeit, beobachten die Lohnsachbearbeiter häufig auch die Entwicklung dieser Pauschalen für Sachentnahmen. Berücksichtigt werden müssen diese Pauschalen bereits bei jeder Umsatzsteuervoranmeldung, um eine ordnungsgemäße Abführung der Umsatzsteuer zu gewährleisten. Alles andere wäre eine gegebenenfalls zu sanktionierende Steuerverkürzung.

Warenentnahmen pauschal erfassen

Gerade beim Verkauf von Lebensmitteln oder Speisen ist die Wahrscheinlichkeit sehr hoch, dass der Unternehmer hier auch etwas für seinen privaten Bedarf entnimmt. Um Ärger mit dem Finanzamt zu vermeiden, kann der Unternehmer diese Entnahmen pauschal erfassen. Dafür bekommt er als Hilfe vom Bundesfinanzministerium jährlich entsprechende Werte zur Verfügung gestellt, die dann bei jeder Umsatzsteuervoranmeldung und bei der Gewinnermittlung (Jahresabschluss) zu berücksichtigen sind.

Zwar ist es dem Unternehmer unbenommen, die Warenentnahmen für den Privatbedarf auch einzeln zu erfassen – der Ärger mit dem Finanzamt ist aber vorprogrammiert. Deshalb greifen in

der Praxis die meisten Unternehmer auf die pauschale Ermittlungsmethode zurück.

Wie sind die Tabellen zu lesen?

Der Pauschbetrag für das erste Halbjahr 2021 (01.01.2021 bis 30.06.2021) und für das zweite Halbjahr 2021 (01.07.2021 bis 31.12.2021) stellt jeweils einen Halbjahreswert für eine Person dar. Für Kinder bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr entfällt der Ansatz eines Pauschbetrags. Bis zum vollendeten zwölften Lebensjahr ist die Hälfte des jeweiligen Werts anzusetzen. Bei gemischten Betrieben (Fleischerei/Metzgerei oder Bäckerei mit Lebensmittelangebot oder Gaststätten) ist nur der jeweils höhere Pauschbetrag der entsprechenden Gewerbeklasse anzusetzen. ■

Sachentnahmen im ersten Halbjahr 2021 (Auszug)

	Wert für eine Person ohne Umsatzsteuer vom 1.1.2021 – 30.6.2021		
	ermäßigter Steuersatz	voller Steuersatz	insgesamt
Gewerbe			
Bäckerei	664,00 €	154,00 €	818,00 €
Fleischerei/Metzgerei	637,00 €	255,00 €	892,00 €
Gaststätten aller Art			
– mit Abgabe von kalten Speisen	731,00 €	376,00 €	1.107,00 €
– mit Abgabe von kalten u. warmen Speisen	1.247,00 €	443,00 €	1.690,00 €
Getränke Einzelhandel	54,00 €	155,00 €	209,00 €
EH = Einzelhandel			

IMPRESSUM

WEKA MEDIA GmbH & Co. KG
Römerstraße 4, 86438 Kissing
Tel.: 08233 23 4000, Fax: 08233 23 7400
E-Mail: service@weka.de,
Internet: www.weka.de

Persönlich haftende Gesellschafterin:

WEKA MEDIA Beteiligungs-GmbH, Sitz in Kissing
Registergericht Augsburg, HRB 23695

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer:

Stephan Behrens, Michael Bruns, Jochen Hortschansky, Kurt Skupin

Herausgeberin:

Petra Dankelmann

Autoren dieser Ausgabe: Freier Journalist Dirk Sonntag, Lohnspezialistin Michaela Ross, Steuerexpertin Julia Wissmann, Sozialversicherungsexperte Michael Schmatz, Steuerberater Joachim Welper

Redaktion: Steuerberater Joachim Welper, LL.M. (v.i.S.d.P.)

Objektleitung: Dr. Barbara Berkau

Druck: SAXOPRINT GmbH, Enderstr. 92c,
01277 Dresden, saxoprint.de

Satz: WEKA MEDIA GmbH & Co. KG

Erscheinungsweise: monatlich
ISSN: 1866-4792

Alle Angaben in „Lohn- & GehaltsPROFI aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden, auch nicht für telefonisch erteilte Auskünfte. Wiedergabe – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Einwilligung des Herausgebers.