

Mandanten- Brief

1. Änderungen bei Mindestlohn, Mini- und Midijobs

Zum 1. Oktober wird der **gesetzliche Mindestlohn auf 12 Euro angehoben**. Die **Anhebung zum 1. Oktober 2022** führt dazu, dass der Mindestlohn nach den **regulären Erhöhungsschritten zum 1. Januar und 1. Juli** in diesem Jahr insgesamt dreimal angehoben wird. Nach diesem gesetzgeberischen Eingriff soll die Anpassung des Mindestlohns wieder auf Grundlage von **Beschlüssen der Mindestlohnkommission** erfolgen, **erstmalig mit Wirkung zum 1. Januar 2024**. Mit dem „Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ wird aber auch die **Entgeltgrenze für Minijobs auf 520 Euro monatlich erhöht**. Die neue Grenze orientiert sich an einer **Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zum Mindestlohn**, woran sich auch künftig nichts ändern soll. Die **Entgeltgrenze** wird dazu dynamisiert und **berechnet sich künftig anhand des jeweiligen Mindestlohns**. Mit der Anhebung des Mindestlohns **am 1. Januar 2024 steigt somit auch die Minijobgrenze** weiter.

Weiterhin wurden jetzt die Voraussetzungen und Folgen eines **„gelegentlichen unvorhergesehenen Überschreitens“ der Geringfügigkeitsgrenze** gesetzlich geregelt. Die neue Regelung schafft mehr Rechtssicherheit, ist aber gleichzeitig auch **strenger gefasst als die bisherige Regelung** in den Geringfügigkeits-Richtlinien der Sozialversicherungsträger. Ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze soll den Minijob-Status auch künftig nicht ändern, wenn die **Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des** für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden **Zeitjahres in nicht mehr als zwei Monaten** um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze **überschritten** wird. Die Regelung greift jedoch **nur für unvorhersehbare Zahlungen**, die nicht mit hinreichender Sicherheit zu erwarten waren. Das kann zusätzlicher Lohn aus unvorhersehbarem Anlass (Erkrankung eines Kollegen etc.) oder eine Einmalzahlung sein, die dem Grunde und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder der Arbeitsleistung des Vorjahres abhängt.

Auch die weiteren Änderungen bei Mini- und Midijobs sollen die Aufnahme einer sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung fördern. Dazu wird die **Höchstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich** (Midijob) ebenfalls zum 1. Oktober 2022 von monatlich 1.300 Euro **auf 1.600 Euro angehoben**. Außerdem werden die **Beschäftigten innerhalb des Übergangsbereichs noch stärker entlastet** und der **Belastungssprung** beim Übergang aus einer geringfügigen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung **wird geglättet**. Der **Arbeitgeberbeitrag** wird **oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze** zunächst auf die für einen Minijob zu leistenden Pauschalbeiträge **in Höhe von 28 %** angeglichen und mit steigendem Arbeitsentgelt gleitend auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen.



September 2022

Mindestlohn steigt zum 1. Oktober 2022 auf 12 Euro

Mindestlohnkommission soll ab 2024 wieder Anpassungen regeln

Minijobgrenze steigt von 450 Euro auf 520 Euro und wird dynamisiert

gesetzliche Regelung für gelegentliche Überschreitung der Minijobgrenze

Überschreitung der Minijob-Grenze in maximal zwei Monaten pro Jahr möglich

Midijobgrenze steigt von 1.300 Euro auf 1.600 Euro

Entlastung für Arbeitnehmer, Belastung für Arbeitgeber

Glättung von Belastungssprüngen

Schließlich gibt es noch eine **Bestandsschutzregelung für Midijobber**, deren monatliches Arbeitsentgelt **zwischen 450 und 520 Euro beträgt**. Sofern sich das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt nicht erhöht und auch **keine Befreiung von der Versicherungspflicht**, also ein Übergang vom Midi- zum Minijob, **beantragt** wird, gelten die Versicherungspflicht und damit der **Midijob-Status längstens bis zum 31. Dezember 2023**. Die **Befreiung** von der Versicherungspflicht kann **in der Kranken- und Pflegeversicherung längstens bis zum Jahresende 2022** beantragt werden und gilt dann rückwirkend ab dem 1. Oktober 2022, wenn nach September 2022 keine Leistungen in der Krankenversicherung mehr in Anspruch genommen wurden.

Zusammen mit dem Gesetz hat die Bundesregierung auch beschlossen, dass das Bundesarbeits- und Bundesfinanzministerium gemeinsam prüfen sollen, wie durch **elektronische und manipulationssichere Arbeitszeitaufzeichnungen** die **Durchsetzung des Mindestlohns weiter verbessert** werden kann. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen sollen dabei nicht durch die Anschaffung von Zeiterfassungssystemen übermäßig belastet werden. Dazu soll die **Entwicklung einer App zur Zeiterfassung geprüft** werden, die den Arbeitgebern kostenfrei zur Verfügung gestellt werden kann.

2. Richtlinie über transparente Arbeitsbedingungen

Im Sommer 2019 hat die EU die **Arbeitsbedingungenrichtlinie** verabschiedet und den Mitgliedsstaaten bis zum 31. Juli 2022 Zeit gegeben, die Regelungen in nationales Recht umzusetzen. Kurz vor Torschluss haben Bundestag und Bundesrat das Umsetzungsgesetz verabschiedet, das **Arbeitgebern seit dem 1. August 2022 eine Reihe neuer Pflichten auferlegt**. Dazu gehören

- die Erweiterung der in der Nachweisrichtlinie vorgesehenen Pflicht des Arbeitgebers zur **Unterrichtung des Arbeitnehmers über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses** (sog. Nachweispflichten) und
- **Mindestanforderungen an die Bedingungen** bei der Höchstdauer einer Probezeit, Mehrfachbeschäftigung, Vorhersehbarkeit der Arbeit, Ersuchen um einen Übergang zu einer anderen Arbeitsform sowie Pflichtfortbildungen.

Insbesondere die Änderungen im Nachweisgesetz haben es in sich, denn diese sehen deutlich **weitreichendere schriftliche Erläuterungen** für den Arbeitnehmer **über die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses** vor. Verstöße können zu einem **Bußgeld von bis zu 2.000 Euro** führen. Dieses Bußgeld fällt pro Arbeitsverhältnis an, bei dem die Vorgaben nicht eingehalten wurden, kann also bei vielen betroffenen Arbeitnehmern eine enorme Höhe erreichen. Die gute Nachricht ist, dass die Änderungen **direkt nur für Neuverträge ab dem 1. August 2022** Konsequenzen haben. Bei **bestehenden Arbeitsverhältnissen** muss der Arbeitgeber die erweiterten Informationspflichten **nur auf Verlangen des Arbeitnehmers** erfüllen. Wenn der Arbeitnehmer eine Niederschrift seiner wesentlichen Arbeitsbedingungen fordert, muss der Arbeitgeber diese dem Arbeitnehmer schriftlich aushändigen, sofern die Angaben nicht bereits in einem bestehenden Arbeitsvertrag enthalten sind oder dieser auf einen konkreten Tarifvertrag verweist, der diese Angaben enthält.

Für die **Unterrichtung des Arbeitnehmers** sieht das Gesetz die **Schriftform** vor. Das bedeutet, dass die Arbeitsbedingungen nicht nur auf Papier aus-

Bestandsschutzregelung für Midijobber mit Einkommen unterhalb der neuen Minijobgrenze

Regelung gilt längstens bis 31. Dezember 2023

Bundesregierung will Maßnahmen zur Durchsetzung des Mindestlohns und strikteren Arbeitszeitaufzeichnung prüfen

neue Pflichten für Arbeitgeber seit dem 1. August 2022

erweiterte Informationspflicht über die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses

bei Verstößen droht Bußgeld von 2.000 Euro pro Arbeitsverhältnis

bei Neuverträgen sind neue Pflichten zwingend zu erfüllen

Auswirkung auf Bestandsverträge nur auf Verlangen des Arbeitnehmers

gedruckt werden, sondern auch **vom Arbeitgeber eigenhändig unterzeichnet** sein müssen. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag erfüllt diese Anforderung in der Regel. Ob ein Arbeitsvertrag oder eine Niederschrift alle Anforderungen nach dem neuen Gesetz erfüllt, kann abschließend **nur ein Fachanwalt für Arbeitsrecht beantworten**. In der Niederschrift der Arbeitsbedingungen müssen nun aber **insbesondere Informationen zu folgenden Punkten** enthalten sein:

- Erweiterte **Angaben zum Kündigungsverfahren** (Schriftformerfordernis, Kündigungsfrist, Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage).
- Getrennte Angabe der **Höhe, Zusammensetzung, Fälligkeit und Auszahlung des Arbeitsentgelts** und der Überstundenvergütung, Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Entgeltbestandteile.
- Wenn der Arbeitgeber eine **betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger** zusagt, Name und Anschrift dieses Versorgungsträgers, sofern dieser nicht selbst zu dieser Information verpflichtet ist.
- Vereinbarte **Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten** und bei Schichtarbeit das Schichtsystem, Rhythmus und Voraussetzung der Schichtänderung.
- Voraussetzungen für die Anordnung von **Überstunden**.
- Ein Anspruch auf **vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung**.
- Ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die **Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen**, die auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind.

3. Schätzung nach unklarer Mittelherkunft beim Gesellschafter

Verdeckte Bareinlagen können **nicht allein deshalb** zu **Hinzuschätzungen** von Betriebseinnahmen bei einer Kapitalgesellschaft führen, weil die **Mittelherkunft beim Gesellschafter nicht aufklärbar** ist. Das Finanzgericht Münster stellte sich damit auf die Seite eines Gesellschafters, der die Herkunft der für Bareinlagen verwendeten Gelder nicht zur Zufriedenheit des Finanzamts aufklären konnte. Auch wenn das Gebaren des Gesellschafters im Streitfall nicht über jeden Zweifel erhaben war, können aus dem Umstand, dass der Gesellschafter die Herkunft der bei ihm festgestellten ungeklärten Vermögenszuwächse nicht aufklärt, **keine nachteiligen Schlüsse für die Kapitalgesellschaft** gezogen werden, meint das Finanzgericht.

4. Datenabfrage durch das Finanzamt hemmt die Zahlungsverjährung

Das Finanzamt kann die **Verjährung von Steuerforderungen** auf verschiedene Arten **hemmen**. Dazu gehören auch **Ermittlungen nach dem Wohnsitz oder dem Aufenthaltsort des Steuerschuldners** – immer vorausgesetzt, dass dem Finanzamt die Adresse des Schuldners tatsächlich unbekannt ist. Eine reine Pro-forma-Anfrage kann die Verjährung nicht unterbrechen, wie der Bundesfinanzhof schon vor längerem festgestellt hat. Der Bundesfinanzhof verlangt für die Unterbrechung der Verjährung außerdem eine **nach außen wirkende Maßnahme**. Innerdienstliche Maßnahmen des Finanzamts reichen also nicht aus. Allerdings ist die **verjährungsunterbrechende Wirkung einer Wohnsitzanfrage** nicht davon abhängig, dass der Steuerschuldner von

Angaben müssen vom Arbeitgeber eigenhändig unterschrieben sein

im Zweifel Anwalt hinzuziehen

detaillierte Aufschlüsselung zu Arbeitszeiten, Vergütung, Fortbildung und Kündigungsverfahren

Angaben am besten gleich im Arbeitsvertrag niederlegen

unklare Herkunft von Geldern beim Gesellschafter

keine nachteiligen Folgen für die GmbH

Verjährungshemmung bei Steuerforderungen auf verschiedene Arten

Maßnahme hemmt Verjährung nur im Fall einer Außenwirkung

dieser Maßnahme erfährt. Maßgebend ist allein, dass das Finanzamt den Entschluss fasst, seinen Zahlungsanspruch durchzusetzen, und dies auch nach außen sichtbar wird. Eine solche **Außenwirkung** sieht der Bundesfinanzhof auch, wenn das Finanzamt **durch eine Onlineanfrage beim Bundeszentralamt für Steuern (BZSt)** auf die Datenbank mit den Steueridentifikationsnummern und Meldedaten der Steuerzahler zugreift. Dadurch wird laut eines neuen Urteils des Bundesfinanzhofs eine andere Behörde kontaktiert, weil das BZSt zwar ebenfalls eine Finanzbehörde ist, aber dem Bund untersteht, während die Finanzämter der jeweiligen Landesfinanzbehörde zugeordnet sind. Ob das Finanzamt, welches die Abfrage durchgeführt hat, örtlich zuständig ist, hat keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der Verjährungsunterbrechung.

5. Aufwendungen für nur im Beruf getragene Kleidung

Aufwendungen für **bürgerliche Kleidung** sind **als unverzichtbare Aufwendungen der Lebensführung** grundsätzlich nicht abziehbar. Sie sind nur dann als Betriebsausgaben zu berücksichtigen, wenn es sich um **typische Berufskleidung** handelt, die **nicht auch zu privaten Anlässen getragen** werden kann. Der Bundesfinanzhof hat deshalb einem selbstständigen Trauerredner und seiner Ehefrau den Betriebsausgabenabzug für die Anschaffung, Änderung und Reinigung der beruflich getragenen Kleidung verwehrt. Dies ist nicht das erste Mal, dass der Bundesfinanzhof die **restriktiven Vorgaben für den Abzug der Kosten für Berufskleidung** bestätigt, doch meist sind es Arbeitnehmer, die den Abzug begehren und damit scheitern.

6. Künstlersozialabgabe steigt 2023 auf 5,0 %

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat den **Entwurf der Künstlersozialabgabe-Verordnung 2023** veröffentlicht. Nach der neuen Verordnung wird der **Abgabesatz** zur Künstlersozialversicherung **im Jahr 2023 auf 5,0 % angehoben**. Der Künstlersozialabgabesatz lag **seit 2018 unverändert bei 4,2 %**. Dies wurde durch zusätzliche Zuschüsse des Bundes in den Jahren 2021 und 2022 gewährleistet. Angesichts der wirtschaftlichen Schäden in der Kunst- und Kulturwirtschaft infolge der Pandemie hätte der **Abgabesatz für 2023 eigentlich auf 5,9 %** angehoben werden müssen. Dank weiterer Bundesmittel in Höhe von rund 58,9 Mio. Euro wird der Anstieg des Abgabesatzes im Jahr 2023 jedoch auf 5,0 % begrenzt.

7. Zusatzbeiträge zur Krankenversicherung sollen um 0,3 % steigen

Die über 57 Millionen Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen müssen sich auf steigende Beiträge einstellen. Der Bundesgesundheitsminister hat angekündigt, dass der **Zusatzbeitrag 2023 um 0,3 % steigen** soll. Damit erhöht sich der **durchschnittliche Zusatzbeitrag von 1,3 % auf 1,6 %**. Zusammen mit dem regulären Beitragssatz von derzeit 14,6 % würde der **Beitrag zu Krankenversicherung** dann **16,2 % des Bruttolohns** betragen. Das wäre der höchste Beitragssatz seit Beginn der gesetzlichen Krankenversicherung.

Steuerschuldner muss keine Kenntnis von der Maßnahme erhalten

Anfrage beim Bundeszentralamt für Steuern ist eine verjährungshemmende Maßnahme mit Außenwirkung

bürgerliche Kleidung ist nicht steuerlich abziehbar

Berufskleidung darf nicht für private Anlässe geeignet sein

Künstlersozialabgabe steigt 2023 um 0,8 %

Bundeszuschüsse haben Abgabesatz niedrig gehalten

Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung steigt von 1,3 % auf 1,6 %