

Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht

Aktuelle Änderungen und Neuerungen



3



2023

THEMA 1:

Wachstumschancengesetz

THEMA 2:

Scheinselbstständigkeit bei
einer Ein-Personen-GmbH

THEMA 3:

Familienstartzeitgesetz

Aktuelle Änderungen

WACHSTUMSCHANCENGESETZ

Am 30. August 2023 hat das Bundeskabinett einen Regierungsentwurf für ein Wachstumschancengesetz beschlossen.

Der vorgeschlagene Entwurf umfasst verschiedene Maßnahmen, die darauf abzielen, die wirtschaftliche Entwicklung, Investitionen und Innovationen zu fördern. Des Weiteren ist geplant, die Steuerregelungen für kleine und mittlere Unternehmen zu vereinfachen.

Da der Gesetzesentwurf sehr umfangreich ist, möchten wir die aus lohnsteuerlicher Sicht für Sie wichtigsten Änderungen hervorheben.

Geschenke an Geschäftspartner oder deren Arbeitnehmer – § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 Satz 2 Einkommensteuergesetz (EStG)

Aktuell dürfen Ausgaben für Geschenke an Personen, die nicht Angestellte des Steuerpflichtigen sind, nur dann von den zu versteuernden Einkünften abgezogen werden, wenn die Kosten für alle im Laufe des Jahres geschenkten Gegenstände pro Person zusammen nicht mehr als 35 € betragen. Es ist geplant, diese Grenze auf 50 € zu erhöhen.

Diese neue Freigrenze würde für Geschäftsjahre gelten, die nach dem 31. Dezember 2023 beginnen.

Private Nutzung von Elektrofahrzeugen – § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 Nr. 3 und Satz 3 Nr. 3 EStG

In dem neuen Regierungsentwurf wird die steuerliche Behandlung der privaten Nutzung von betrieblichen Elektro- und Brennstoffzellenfahrzeugen angepasst. Bisher galt: Wird ein solches Auto auch privat genutzt, ist nur ein Viertel des Bruttolistenpreises bzw. der Anschaffungskosten zu berücksichtigen, wenn das Kraftfahrzeug keine Kohlendioxidemission je gefahrenen Kilometer hat und der Höchstbetrag nicht über als 60.000 € liegt (sowohl bei der 1%-Regelung als auch bei der Fahrtenbuchregelung).

Um die Nachfrage nach solchen Fahrzeugen zu erhöhen und deren gestiegene Preise besser abzubilden, soll der Höchstbetrag auf 80.000 € erhöht werden.

Um eine nachhaltige Mobilität zu unterstützen, sollen nun auch teurere Elektro- und Brennstoffzellenautos steuerlich gefördert werden.

Diese Änderung soll für Fahrzeuge gelten, die nach dem 31. Dezember 2023 gekauft werden.

Verpflegungsmehraufwand – § 9 Abs. 4a EStG

Ab dem 1. Januar 2024 werden die Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen in Deutschland angepasst. Arbeitnehmer können dann höhere Pauschalen als Werbungskosten absetzen.

Für jeden Kalendertag, an dem Arbeitnehmer 24 Stunden von ihrer Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte abwesend sind, soll die Pauschale von 28 € auf 30 € pro Tag steigen.

Bei Auswärtstätigkeiten mit Übernachtung erhöht sich der Betrag für An- und Abreisetage von 14 € auf 15 €.

Wenn Arbeitnehmer mehr als acht Stunden pro Tag ohne Übernachtung abwesend sind, steigt die Pauschale ebenfalls von 14 € auf 15 €.

Betriebsveranstaltungen: Erhöhung des Freibetrags – § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG

Zuwendungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer und deren Begleitpersonen i. R. v. Betriebsveranstaltungen gehören nicht zu den Einkünften aus nicht selbstständiger Arbeit, sofern diese den Betrag von 150 € (bisher 110 €) je Betriebsveranstaltung und teilnehmenden Arbeitnehmer nicht übersteigen. Die übrigen Voraussetzungen bleiben unverändert.

Dies soll erstmals für Veranlagungszeiträume bzw. den Lohnsteuerabzug ab 2024 gelten.

Wegfall der Fünftelregelung – § 39b Abs. 3 Satz 9 und 10 EStG

Zurzeit wird bei der Berechnung der Lohnsteuer eine spezielle Steuerermäßigung, die sog. Fünftelregelung für bestimmte Arten von Arbeitslöhnen, wie z. B. Entschädigungen oder Zahlungen für mehrjährige Tätigkeiten gem. § 34 Abs. 1 und 2 EStG, berücksichtigt.

Da dieses Verfahren für Arbeitgeber zu komplex erscheint, ist geplant, es abzuschaffen. Arbeitnehmer

sollen aber weiterhin die Möglichkeit behalten, diese Steuerermäßigung im Rahmen ihrer jährlichen Einkommensteuererklärung anzugeben.

Diese Änderung soll zum ersten Mal für den Lohnsteuerabzug im Jahr 2024 gelten.

Aufhebung des Grenzwerts bei Gruppenunfallversicherungen – § 40b Abs. 3 EStG

Aktuell dürfen Arbeitgeber die Beiträge für eine Gruppenunfallversicherung unter bestimmten Voraussetzungen mit einem Pauschalsteuersatz von 20 % ansetzen, solange der durchschnittliche steuerpflichtige Betrag ohne die Versicherungssteuer 100 € pro Kalenderjahr nicht überschreitet.

Es ist geplant, diese Obergrenze ab kommendem Jahr aufzuheben.

Änderung bei der Besteuerung von Versorgungsbezügen – § 19 Abs. 2 Satz 3 EStG

Derzeit gibt es eine spezielle Regelung gem. § 19 Abs. 2 EStG, nach der ein bestimmter Teil der Versorgungsbezüge steuerfrei bleibt. Dieser steuerfreie Teil setzt sich zusammen aus einem sog. Versorgungsfreibetrag und einem zusätzlichen Zuschlag.

Gemäß dem Gesetzesvorhaben soll der Abbau des Versorgungsfreibetrags und des Zuschlags zum Versorgungsfreibetrag verlangsamt werden.

Demnach soll der Prozentsatz, der zur Berechnung des Versorgungsfreibetrags verwendet wird, jedes Jahr um 0,4 Prozentpunkte – statt wie bisher um 0,8 Prozentpunkte – reduziert werden. Das bedeutet, dass der Versorgungsfreibetrag langsamer abnimmt als zuvor.

Der Höchstbetrag, bis zu dem der Versorgungsfreibetrag gewährt werden kann, wird jedes Jahr um 30 € gesenkt.

Der weitere Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag wird jedes Jahr um 9 € reduziert.

Durch diese Änderungen wird der steuerfreie Teil der Versorgungsbezüge jährlich schrittweise reduziert.

Altersentlastungsbetrag – § 24a Satz 5 EStG

Nach dem Regierungsentwurf sollen auch beim Altersentlastungsbetrag zwei wesentliche Änderungen vorgenommen werden.

Die Geschwindigkeit, mit der der Besteuerungsanteil jedes Jahr steigt, wird halbiert. Statt der bisher 0,8 Prozentpunkte soll dieser nur noch um 0,4 Prozentpunkte pro Jahr steigen.

Zudem soll der maximal geltend zu machende Altersentlastungsbetrag jährlich um 19 € statt bisher um 38 € reduziert werden.

Mit diesen Änderungen soll die Erhöhung der Steuerlast für ältere Menschen verlangsamt werden, indem die jährlichen Anpassungen des Altersentlastungsbetrags und des Besteuerungsanteils reduziert werden.

GESETZESENTWURF ZUR FAMILIENSTARTZEIT

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat einen Entwurf für das Familienstartzeitgesetz in die Ressortabstimmung eingebracht.

Dieser sieht vor, dass der Partner oder die Partnerin der gebärenden Person einen Anspruch auf zehn Tage bezahlte Freistellung nach der Geburt des Kindes haben soll. Auch Alleinerziehende können diesen Anspruch geltend machen und haben zudem die Möglichkeit, eine Vertrauensperson aus ihrem Umfeld für die Freistellung zu benennen.

Die Kostenübernahme soll über ein Umlageverfahren abgewickelt werden, das sich am Verfahren für Mutterschutzleistungen orientiert, wobei die Erstattung durch die Krankenkassen erfolgen soll. Geplant ist, dass der Gesetzesentwurf am 1. Januar 2024 in Kraft tritt.

ARBEITGEBERKONTEN IM DATENAUSTAUSCHVERFAHREN

Seit dem 1. Juli 2023 sind Arbeitgeber verpflichtet, ihre Arbeitgeberkonten elektronisch im Rahmen des neuen DEÜV-Meldeverfahrens (DEÜV = Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung) zu führen. Dies folgt auf eine Übergangsphase, die bis zum 30. Juni 2023 andauerte.

In diesem neuen System fordern Krankenkassen nun elektronisch alle notwendigen Daten zur Einrichtung eines Arbeitgeberkontos an. Arbeitgeber müssen daraufhin spätestens bei der nächsten Entgeltabrechnung reagieren, indem sie die angeforderten Informationen übermitteln. Sie verwenden hierbei spezifische Datensätze für die Kommunikation, um wesentliche Unternehmensdaten sowie Angaben zum Umlageverfahren U1 und zur gewählten Beitragszahlungsweise zu teilen.

Es ist auch möglich, Änderungen bezüglich des Arbeitgeberkontos über das Meldeverfahren mitzuteilen, beispielsweise wenn sich Kontaktdaten ändern oder ein SEPA-Lastschriftmandat erteilt werden soll.

Die Einführung des neuen elektronischen Meldeverfahrens soll den Prozess der Datenübermittlung zwischen Arbeitgebern und Krankenkassen optimieren und effizienter gestalten.

ELEKTRONISCHE ERTEILUNG EINES SEPA-LASTSCHRIFTMANDATS

In Europa existiert ein gemeinsames System für bargeldlose Zahlungen, das als SEPA (Single Euro Payments Area) bekannt ist.

Bisher musste, wer einer Krankenkasse eine Erlaubnis für SEPA-Lastschriften erteilen wollte, ein Online-Formular ausfüllen und dieses dann entweder per Post oder Fax an diese senden.

Jetzt wurde das Verfahren vereinfacht: Die Mitteilung über die Erteilung eines SEPA-Lastschriftmandats kann nun schneller über das DEÜV-Meldesystem im Lohnabrechnungsprogramm vorgenommen werden.

EINFÜHRUNG DES SV-MELDEPORTALS

Das SV-Meldeportal ist eine neue, webbasierte Ausfüllhilfe für die digitale Kommunikation zwischen Arbeitgebern, Selbstständigen und Sozialversicherungsträgern, die voraussichtlich am 4. Oktober 2023 freigeschaltet werden soll. Bis Ende 2023 kann aber parallel auch das Vorgängertool sv.net verwendet werden.

Das neue Portal, das von der ITSG im Auftrag der Spitzenverbände der Krankenkassen entwickelt wurde, erleichtert insbesondere Kleinarbeitgebern die elektronische Meldung und Datenhaltung, ist aber für alle Unternehmen zugänglich.

Die Nutzung ist über verschiedene Endgeräte möglich und beinhaltet auch eine gestufte Personalverwaltung mit Historienführung. Die Daten sind in einem sicheren, zentralen Speicher hinterlegt, auf den nur autorisierte Nutzer zugreifen können. Die Registrierung für das Portal erfolgt mittels ELSTER-Organisationszertifikat. Ausländische Nutzer haben ab 2024 auch die Möglichkeit, ein BundID-Konto zu verwenden.

Die Verwendung des SV-Meldeportals ist in den Jahren 2023 und 2024 für Nutzer, die sich bis Ende März 2024 registrieren, kostenfrei. Ab 2025 fallen Nutzungsgebühren an, wobei Neuregistrierungen ab April 2024 direkt kostenpflichtig sein sollen.

Das Portal ermöglicht die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen nach § 95a Sozialgesetzbuch (SGB) IV für einen vereinfachten elektronischen Datenaustausch.

BSG-URTEIL ZUR SCHEINSELBSTSTÄNDIGKEIT BEI EINER EIN-PERSONEN-GMBH

AZ: B 12 BA 1/23 R, B 12 R 15/21 R und B 12 BA 4/22 R

Am 20. Juli 2023 traf der 12. Senat des Bundessozialgerichts (BSG) in drei Revisionsverfahren richtungsweisende Urteile, die die Sozialversicherungspflicht von Personen betreffen, die in der Rolle des allein geschäftsführenden Gesellschafters einer GmbH oder UG (haftungsbeschränkt) für eine andere Firma tätig sind.

Häufig traten natürliche Personen sowohl als alleinige Gesellschafter als auch als Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften, wie UGs oder GmbHs, in Erscheinung. Obwohl formal Dienstleistungsverträge mit diesen Kapitalgesellschaften abgeschlossen wurden, wurden die Dienstleistungen tatsächlich von den natürlichen Personen selbst erbracht.

Grundsätzlich gilt, dass ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis ausgeschlossen ist, wenn der Auftragnehmer eine rechtskräftige Personengesellschaft ist.

Dies ist jedoch nicht der Fall, wenn in speziellen Fällen die Merkmale einer abhängigen Beschäftigung, inklusive der Weisungsgebundenheit, gegenüber den Eigenschaften einer selbstständigen Tätigkeit überwiegen.

Dieser Bewertungsstandard gilt prinzipiell auch für die Ein-Personen-GmbH.

Trotz der formalen Vertragsbeziehung mit den Unternehmen nahm die Deutsche Rentenversicherung Bund eine Versicherungspflicht aufgrund eines tatsächlichen Anstellungsverhältnisses an. Das BSG bestätigte insoweit, dass die realen Umstände der Tätigkeiten und nicht die formalen Vertragsregelungen über das Bestehen eines sozialversicherungsrechtlichen Anstellungsverhältnisses entscheiden.

In solchen Fällen kann man sich an die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund wenden, um den Status feststellen zu lassen. Wir empfehlen insoweit aber, den rechtskundigen Rat eines erfahrenen Rechtsanwalts einzuholen.

ERHÖHUNG DES MINDESTLOHNS

Am 26. Juni 2023 legte die Mindestlohnkommission fest, dass der Mindestlohn ab dem 1. Januar 2024 von 12 € auf 12,41 € und ab dem 1. Januar 2025 weiter auf 12,82 € pro Stunde angehoben wird.

Wird durch die Anhebung des Mindestlohns die Grenze für Minijobs überschritten, wird grds. aus dem Minijob eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Hierbei ist nicht das tatsächlich gezahlte Gehalt entscheidend, sondern der Gehaltsanspruch des Arbeitnehmers.

Zu beachten ist, dass Arbeitgeber, die weniger als den festgelegten Mindestlohn zahlen, mit einem Bußgeld von bis zu 500.000 € belegt werden können. Zudem sind sie zur Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen verpflichtet.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Linn Goppold Treuhand GmbH
Leopoldstr. 175, 80804 München

✉ info@linngoppold.de

🌐 www.linngoppold.de

Ganzheitliche Beratung für Ihren Erfolg

Als erstklassige Kanzlei für Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung in München helfen wir unseren Mandant*innen dabei, ihre unternehmerischen und finanziellen Ziele zu erreichen. Mit einem klaren Fokus auf Qualität und Professionalität, die uns bereits durch verschiedene Zertifizierungen bestätigt wurden, beraten wir unsere aus dem In- und Ausland stammenden Mandant*innen bei allen steuerlichen, wirtschaftsrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Fragestellungen – unabhängig von deren Rechtsform, Größe und Branche.

Dank unseres Teams aus spezialisierten, hoch qualifizierten Mitarbeiter*innen, unserer interdisziplinären Fachkompetenz und unseres umfassenden Leistungsspektrums sind wir immer in der Lage, für Ihre unternehmerische Herausforderung eine individuelle Lösung zu entwickeln. Unterstützt werden wir dabei bei Bedarf auch von unserem leistungsstarken HLB-Netzwerk mit zahlreichen namhaften Steuer- und Wirtschaftsexpert*innen in mehr als 700 Büros in 150 Ländern.

Für weitere Fragen und ein persönliches Gespräch stehen Ihnen die Beratungsexpert*innen der Linn Goppold Treuhand GmbH jederzeit zur Verfügung und freuen sich auf Ihre Anfrage.
www.linngoppold.de/team

Linn Goppold Treuhand GmbH
Leopoldstr. 175, 80804 München

☎ +49 (0)89 179093-0

✉ info@linngoppold.de

🌐 www.linngoppold.de

Alle Informationen und Angaben in diesem Rundschreiben haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Die Informationen in diesem Rundschreiben sind als alleinige Handlungsgrundlage nicht geeignet und können eine konkrete Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Wir bitten Sie, sich für eine verbindliche Beratung bei Bedarf direkt mit uns in Verbindung zu setzen. Durch das Abonnement dieses Rundschreibens entsteht kein Mandatsverhältnis.

Redaktionsschluss: 19.09.2023