

BITTRICH & BITTRICH

STEUERBERATUNG

INTERESSANTES AUS DER WALL^{Str}

Mehr Informationen
auf Seite 11



No.21
2022

Herzlich Willkommen

in dieser Ausgabe erwarten Sie folgende Themen:

Zahlen, Daten und Fakten – Lohnsteuer-Außenprüfung und DRV-Prüfung	3
Alle Fakten zum Steuerentlastungsgesetz 2022	4 – 5
Die erste Tätigkeitsstätte und ihre Gestaltungsmöglichkeiten	6 – 9
Die steuerliche Begünstigung von E-Fahrzeugen	10
Wir sind eine „Fair Company“!	11

Zahlen, Daten und Fakten

Lohnsteuer-Außenprüfung und DRV-Prüfung

03
WISSEN

AUSWERTUNG ZUR LOHNSTEUER-AUSSENPRÜFUNG 2021

Nach den statistischen Aufzeichnungen der obersten Finanzbehörden der Länder haben die Lohnsteuer-Außenprüfungen im Kalenderjahr 2021 zu einem Mehrergebnis von 729,3 Mio. € geführt und das, obwohl nur 2,72 % von insgesamt 2.582.132 Arbeitgebern deutschlandweit geprüft wurden, nämlich 70.193 Arbeitgeber. Das ist ein Mehrergebnis (Steuernachzahlung) pro Prüfung und Arbeitgeber von 10.389,92 €.

Im Gegensatz dazu bewegen sich diese Mehrergebnisse bei den von uns betreuten Mandanten im Jahr 2021 auf durchschnittlich 953,69 € pro Prüfung.
(Quelle: bundesfinanzministerium.de)

AUSWERTUNG DER DRV/KSK-PRÜFUNG 2021

Auch in den Prüfungen der Deutschen Rentenversicherung und der Künstlersozialkasse haben wir im deutschlandweiten Vergleich sehr gut abgeschnitten: Das Mehrergebnis (Nachzahlung der Beiträge zur Deutschen Rentenversicherung/Künstlersozialkasse) lag 2021 deutschlandweit bei durchschnittlich 745,88 € pro Fall. Die durchschnittliche Nachzahlung der von uns betreuten Mandanten betrug im Jahr 2021 nur 46,26 € pro Fall.

Von den 2.582.132 deutschen Arbeitgebern wurden insgesamt 765.000 geprüft – weitaus mehr als in der Lohnsteuer-Außenprüfung (s. oben).
(Quelle: www.informationsportal.de/die-betriebspruefung-in-zeiten-der-pandemie/)



Steuerentlastungsgesetz 2022

Die wichtigsten Fakten

Um den aktuellen Preissteigerungen entgegenzuwirken und die Bürger damit zu entlasten, hat der Gesetzgeber nun ein Steuerentlastungspaket auf den Weg gebracht.

Wir haben die wichtigsten Fakten für Sie zusammengestellt:

1. ENERGIEPAUSCHALE (EPP)

Diese Pauschale in Höhe von 300 € sollen alle aktiv tätigen Erwerbspersonen erhalten. Dabei handelt es sich um unbeschränkt steuerpflichtige Bürger, welche im Veranlagungszeitraum 2022 Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb, selbständiger Arbeit oder nicht selbständiger Arbeit erzielen.

Der Anspruch auf die EPP entsteht am 01.09.2022 und wird grundsätzlich mit der Einkommensteueranmeldung festgesetzt. Sind Steuervorauszahlungen bei Selbständigen festgesetzt worden, so wird die Pauschale zum 10.09.2022 angerechnet. Bei Arbeitnehmern erfolgt die Anrechnung in der Regel im Lohnabzugsverfahren durch den Arbeitgeber. Die EPP ist grundsätzlich eine steuerpflichtige Einnahme.

2. KINDERBONUS

Ergänzend zum Kindergeld wird ein Einmalbonus in Höhe von 100,00 € für jedes Kind gezahlt. Ein Anspruch auf den Bonus

besteht dann, wenn auch ein Anspruch auf Kindergeld besteht. Die Auszahlung erfolgt automatisch ab Juli 2022. Zu beachten ist, dass der Bonus auf den Kinderfreibetrag angerechnet wird.

3. ERHÖHUNG DER ENTFERNUNGSPAUSCHALE

Angesichts der gestiegenen Benzinpreise erhalten Fernpendler bereits vorgezogen zum 01.01.2022 eine Entfernungspauschale von 0,38 € ab dem 21. KM. Diese Erhöhung ist vorerst begrenzt bis zum Jahr 2026. Derzeit liegt die Pauschale bei 0,30 € und ab dem 21. KM bei 0,35 €. Die Pauschalen gelten übrigens auch für die doppelte Haushaltsführung.

4. ERHÖHUNG DES ARBEITNEHMER-PAUSCHBETRAGS

Der Pauschbetrag bei den Werbungskosten aus nicht selbständiger Arbeit erhöht sich rückwirkend zum 01.01.2022 von 1.000,00 € auf 1.200,00 €.

5. ERHÖHUNG DES GRUNDFREIBETRAGS

Auch der Grundfreibetrag wird rückwirkend zum 01.01.2022 angehoben. Hier erfolgt eine Erhöhung von derzeit 9.984,00 € auf 10.347,00 €. Vermutlich wird auch der Höchstbetrag für Unterhaltsleistungen noch angepasst werden (hierzu gibt es noch keinerlei Veröffentlichung).

6. ABSENKUNG DER ENERGIESTEUER FÜR KRAFTSTOFFE

Diese läuft bereits seit 01.06.2022 und gilt für 3 Monate, also bis zum 31.08.2022. Die Entlastung bei Benzin beträgt hierbei 0,30 € je Liter und bei Diesel 0,14 € je Liter.

7. SOFORTZAHLUNG FÜR EMPFÄNGER VON SOZIALLEISTUNGEN

Hier wurde eine Verdoppelung der Einmalzahlung für Empfänger von Sozialleistungen auf 200,00 € angeregt. Der Bundestag hat dies auch bereits am 12.05.2022 verabschiedet.

8. DAS SOGENANNT „9-EURO-TICKET“

Diese Maßnahme läuft auch bereits und gilt für die Monate Juni bis August 2022. Die ÖPNV-Tickets werden für 9,00 € je Monat angeboten.

9. ERHÖHUNG DES MINDESTLOHNS

Einer Erhöhung des Mindestlohns von 9,82 € auf 12,00 € wurde am 10.06.2022 vom Bundesrat zugestimmt. Die Erhöhung erfolgt gestaffelt: Vom 01.07.-30.09.2022 beträgt der gesetzliche Mindestlohn 10,45 € – ab dem 01.10.2022 wird er dann erneut angehoben auf 12,00 €.

Es bleibt abzuwarten, inwieweit die Regierung weitere Entlastungen in Aussicht stellt, da die Inflation aufgrund der anhaltenden Lage sich in diesem kurzen Zeitraum nicht erholen wird. Wir halten Sie selbstverständlich auf dem Laufenden.

Bei Fragen zu den oben genannten Themen sprechen Sie uns gerne an. Auch auf unserer Facebook-Seite unter: facebook.com/bittrich.de finden Sie regelmäßig Beiträge zu den aktuellsten Steuerthemen.



Die erste Tätigkeitsstätte

und Ihre Gestaltungsmöglichkeiten

GESETZLICHE DEFINITION § 9 ABS.4 ESTG

Satz 1: Erste Tätigkeitsstätte ist die ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten, die dem Arbeitnehmer zugeordnet ist.

Satz 4: Fehlt eine solche dienst- oder arbeitstechnische Festlegung oder ist diese nicht eindeutig, ist die erste Tätigkeitsstätte die betriebliche Einrichtung, an der der Arbeitnehmer typischerweise

a) arbeitstäglich oder

b) je Arbeitswoche zwei volle Arbeitstage oder

c) mindestens zu einem Drittel seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit tätig werden soll.

Vorrangig stellt sich die Frage der ersten Tätigkeitsstätte im Zusammenhang mit Reisekosten, doppelter Haushaltsführung sowie Besteuerung des geldwerten Vorteils bei Firmen-PKW eines Arbeitnehmers bzw. dem eines Arbeitnehmers gleichgestellten Unternehmers.

Zu beachten ist, dass die Prüfung der ersten Tätigkeitsstätten in zwei aufeinander folgenden Schritten erfolgt. Satz 1 des §9 EStG definiert die (freiwillige) Prüfung und Festlegung durch den Arbeitgeber; Satz 4 erfolgt erst und meist durch den Gesetzgeber

im Rahmen einer Lohnprüfung, wenn der Arbeitgeber diesbezüglich nicht tätig wurde oder die Festlegung nicht eindeutig ist.

Dies bedeutet, dass ein Arbeitnehmer nur dann keine erste Tätigkeitsstätte hat, wenn zum einen der Arbeitgeber keine erste Tätigkeitsstätte festgelegt hat und zum anderen die Merkmale der vom Gesetzgeber zugrunde zu legenden Arbeitszeiten nicht erfüllt werden (Satz 4 Nr. a bis c). Um rückwirkende Festsetzungen einer ersten Tätigkeitsstätte im Rahmen einer Lohnprüfung zu vermeiden, sollten die Voraussetzungen bei allen Arbeitnehmern, die ohne erste Tätigkeitsstätte oder mit häufigen Auswärtstätigkeiten abgerechnet werden, regelmäßig überprüft werden.

Jeder Arbeitnehmer kann pro Arbeitsverhältnis nur eine erste Tätigkeitsstätte haben. Die Festlegung des Arbeitgebers (Satz 1) hat immer Vorrang vor den zeitlichen/quantitativen Merkmalen, die der Gesetzgeber in Satz 4 angibt.

Der Arbeitgeber darf allerdings keine Negativaussage („Arbeitnehmer Müller hat keine erste Tätigkeitsstätte“) tätigen und jede Festlegung wirkt immer nur für die Zukunft. Sie sollte daher immer so dokumentiert werden, dass Entscheidungsdatum, Zuordnung und Gültigkeit eindeutig daraus hervorgehen.

VORAUSSETZUNGEN DER ERSTEN TÄTIGKEITSSTÄTTE MIT ERLÄUTERUNGEN:

» Ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers

Bedeutet, dass alle betrieblichen Einrichtungen des Arbeitgebers, die fest mit dem Boden verbunden sind (Büro, Lager, Werkstatt, Garagen, einbetonierte Container, pp) grundsätzlich der Ort der ersten Tätigkeitsstätte sein können. Die Definition schließt Fahrzeuge, Boote, Baustellen, Homeoffice bzw. Arbeitszimmer des Arbeitnehmers und mobile Baucontainer dagegen aus.

» Dauerhafte Tätigkeit des Arbeitnehmers

Dieses Merkmal ist die entscheidende Abweichung zwischen der Prüfung des Arbeitgebers (Satz 1) und des Gesetzgebers (Satz 4). Während der Gesetzgeber die Festsetzung der ersten Tätigkeitsstätte sowohl an zeitliche Fristen als auch an eine „Tätigkeit“ (per Definition eine „berufstypische Handlung zur Ausübung des Arbeitsauftrages“) geknüpft hat, kann der Arbeitgeber frei zwischen den möglichen ersten Tätigkeitsstätten entscheiden, an denen der Arbeitnehmer regelmäßig (mindestens einmal im Monat) und im geringen Umfang (interne Fortbildungstreffen, Abgabe von Stundenzetteln, pp) tätig ist.

BEISPIEL EINER GESTALTUNGSMÖGLICHKEIT MIT GEGENÜBERSTELLUNG PRÜFUNG §9 ABS.4 SATZ 1 ESTG UND §9 ABS.4 SATZ 4 ESTG:

Herr Müller arbeitet bei Firma LG in Lüneburg als angestellter Malermeister. Er wohnt im idyllischen Reinstorf zur Miete auf einem Resthof, auf dem die Firma LG auf seine Vermittlung hin günstig eine Scheune als Lager gemietet hat. Auf Grund einer pflegebedürftigen Mutter hat Herr Müller seine Arbeitszeit für die Hälfte des Monats von 8 auf 6 Stunden täglich gekürzt.

M fährt mit seinem eigenen PKW arbeitstäglich 9 km zum Sitz der Firma LG, um den Firmenwagen nebst Material und Mitarbeiter zur Weiterfahrt an die jeweiligen Einsatzorte in Stadt und Landkreis Lüneburg abzuholen. Darüber hinaus hat er den Auftrag, jeden Freitag die Scheune zu lüften und nach möglichen Schäden zu schauen.



Fortsetzung:

VARIANTE 1

Der Arbeitgeber des M hatte noch nie eine erste Tätigkeitsstätte festgelegt und tut dies auch nicht im Rahmen der Arbeitszeit-änderung. Er erstattet M aber die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte sowie die Verpflegungspauschalen aufgrund der Auswärtstätigkeit auf Grundlage der gesetzlichen Möglichkeiten. Als erste Tätigkeitsstätte kommt nur der Firmensitz in Frage, weil M nur dort die quantitativen Merkmale nach §9 (4) Satz 4 EStG erfüllt.

» Berechnung Reisekosten für Monat 1:

- a) 20 Fahrten Wohnung – Arbeitsstätte:
0,30 Cent* × 20 Tage × 9 km = 54,00 €
- b) 10 × Auswärtstätigkeit von 7:50 Uhr bis 17:15 Uhr:
(Abfahrt/Ankunft Parkplatz der Firma =
Verpflegungspauschale) 10 × 14,00 € = 140,00 €
- c) 10 × Auswärtstätigkeit von 7:50 Uhr bis 15:15 Uhr:
keine VP, da unter 8 Stunden täglicher Arbeitszeit



**ERSTATTUNG REISEKOSTEN
MONAT 1:** →

$$\begin{array}{r}
 54,00 \text{ €} \\
 + 140,00 \text{ €} \\
 \hline
 194,00 \text{ €}
 \end{array}$$

*ab dem 21.Kilometer können 0,35 Cent angerechnet werden

VARIANTE 2

Der Arbeitgeber nutzt sein Wahlrecht zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Mietvertrages und bestimmt zeitgleich die gemietete Scheune als erste Tätigkeitsstätte, da M dort regelmäßig und dauerhaft bei einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung wenigstens im geringen Maße tätig wird.

» Berechnung Reisekosten für Monat 2:

- a) Fahrten Wohnung – Arbeitsstätte: fallen nicht an.
- b) Fahrten mit dem eigenen PKW zur Firma
(Auswärtstätigkeit → Erstattung gefahrene Kilometer):
20 × 0,30 Cent × 18 km = 108,00 €
- c) 10 × Auswärtstätigkeit 7:30 Uhr bis 17:30 Uhr
(Abfahrt/Ankunft Wohnung) = 140,00 €
- d) 8 × Auswärtstätigkeit 7:30 Uhr bis 15:30 Uhr:
keine VP, da unter 8 Stunden täglicher Arbeitszeit
- e) 2 × Auswärtstätigkeit 7:30 Uhr bis 15:45 Uhr
(Kontrolle Scheune): VP = 28,00 €

**ERSTATTUNG REISEKOSTEN
MONAT 2:** →

$$\begin{array}{r}
 108,00 \text{ €} \\
 + 140,00 \text{ €} \\
 + 28,00 \text{ €} \\
 \hline
 276,00 \text{ €}
 \end{array}$$

FAZIT: ↘

Dieses Beispiel zeigt, dass durch einen Vergleich der bestehenden Möglichkeiten leicht Reisekosten verschenkt oder erzielt werden können. Selbstverständlich bleibt es Ihnen als Arbeitgeber überlassen, ob und wie viel der möglichen Reisekosten Sie Ihren Arbeitnehmern erstatten.

Da jeder Arbeitnehmer die Reisekosten, die ihm nicht über den Arbeitgeber erstattet werden, im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung steuerlich geltend machen kann, sollte dennoch die erste Tätigkeitsstätte im Zweifel zugunsten des Arbeitnehmers festgelegt werden.



Die steuerliche Begünstigung von E-Fahrzeugen

Aktuell gültige Regelungen

WAS GILT ALS E-FAHRZEUG?

- » Reine Batterieelektrofahrzeuge, bei denen es sich um Kraftfahrzeuge mit einem Antrieb handelt, dessen Energiewandler ausschließlich elektrische Maschinen sind und dessen Energiespeicher zumindest von außerhalb des Fahrzeugs wieder aufladbar sind und
- » Brennstoffzellenfahrzeuge bei denen es sich um Kraftfahrzeuge mit einem Antrieb handelt, dessen Energiewandler ausschließlich aus den Brennstoffzellen und mindestens einer elektrischen Antriebsmaschine bestehen. Damit gelten auch E-Pedelecs (E-Bikes mit einer Unterstützung von über 25 km/h), E-Roller u.ä. als E-Fahrzeuge.

Bei Anschaffung eines E-Fahrzeugs zwischen dem 01.01.2019 und dem 31.12.2030 mit einem Listenpreis von max. 60.000,00 € erfolgt die ertragsteuerliche Berücksichtigung nur mit 0,25 % des Bruttolistenpreises, sofern auch die übrigen Voraussetzungen der 1 %-Regelung erfüllt werden. Bei Überschreitung der Wertgrenze erfolgt der Ansatz mit 0,5 % (wie begünstigte Hybridfahrzeuge). Sollte ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch geführt werden, sind die Abschreibungen (bzw. Leasing-/Mietkosten) auch nur mit 0,25 % (bzw. 0,5 %) in die Gesamtkosten einzubeziehen.

Die Umsatzsteuer folgt dieser Begünstigung nicht (bei pauschaler Lösung werden also weiterhin 80 % von 1 % des Bruttolistenpreises pro Monat der Umsatzsteuer unterworfen).

Die Stromkosten (Aufladen der E-Fahrzeuge) stellen insgesamt Betriebsausgaben dar. Im Betrieb muss demnach auch keine separate Aufzeichnung erfolgen (wenn kein Fahrtenbuch geführt wird). Sollte auch am privaten Wohnsitz geladen werden, können die Einzelkosten (bei separater Erfassung) als Betriebsausgabe berücksichtigt werden. Wenn kein Nachweis der Kosten möglich ist, können pauschal bis zu 70,00 € monatlich berücksichtigt werden (Reduzierung auf 30,00 €, wenn auch im Betrieb geladen werden kann).

E-Fahrzeuge werden 10 Jahre ab Erstzulassung auch von der Kfz-Steuer befreit (gilt auch weiter bei Gebrauchtwagenkauf).

Ob es bis zum Ende des Begünstigungszeitraums noch Änderungen in diesem Bereich geben wird, bleibt abzuwarten. Wir halten Sie auf dem Laufenden!



Die Fair Company Initiative:

Für Fairness in der Arbeitswelt und beim Berufsstart

11
WISSEN

Als Fair Company erfüllen wir in besonderer Weise die Erwartungen und Werte von Berufseinsteigern und Young Professionals und bieten allen Mitarbeitern ein faires und attraktives Arbeitsumfeld.

Für uns sind faire Bedingungen in allen Bereichen selbstverständlich, wie beispielsweise:

- » **Gesellschaftliche Verantwortung und Nachhaltigkeit**
- » **Arbeitsorganisation, Führung und Unternehmenskultur**
- » **Personalentwicklung, Vergütung und Karrierepfade**
- » **Diversity und Chancengleichheit**
- » **Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben**

Bei einer guten Bewertung des IBE (Institut für Beschäftigung und Employability) mit einem Gesamtscore von 84 haben wir im Bereich Unternehmenskultur mit einem Score von 88 am besten abgeschnitten und liegen damit deutlich über dem Durchschnitt.

Dafür wurden wir vom Handelsblatt und dem Institut für Beschäftigung und Employability ausgezeichnet und sind seitdem Mitglied der Handelsblatt Fair Company Initiative.



UND DAS BESTE ZUM SCHLUSS!

„Um Digitalisierung mitzugestalten, braucht es Mut zur Veränderung,
Menschen mit Zuversicht, Kreativität und eine neue Kultur der Zusammenarbeit.“

DR. HEINRICH HIESINGER

WALL^{STR} 42-45, 21335 LÜNEBURG
Tel. 0 41 31-75 99 0-0, steuerberatung@bittrich.de

Bürozeiten: Mo – Fr 7.30 – 17.15 Uhr

WWW.BITTRICH.DE