



„Steuerrecht ist das Fach, in dem jedes Jahr auf dieselben Fragen andere Antworten richtig sind.“

Reiherbergstrasse 35  
14476 Potsdam-Golm

Telefon 0331 500 748  
Telefax 0331 500 412

# Brennpunkt Steuern

Kanzlei@stb-grassi.de  
www.stb-grassi.de

## INFORMATIONEN, TIPPS & TRENDS FÜR MEINE MANDANTEN

Newsletter 06/2021

Sehr geehrte Mandanten,

ab **01.07.2021** gilt die nächste Lohnstufe für den Mindestlohn. Arbeitnehmer dürfen dann in der Regel nicht weniger als **9,60 Euro** brutto je Stunde verdienen. Bisher galt ein Stundenlohn von 9,50 Euro.

Ab 01.01.2022 steigt der gesetzliche Mindestlohn dann auf 9,82 Euro und ab 01.07.2022 sogar auf 10,45 Euro.

Jeder Arbeitgeber muss seinen Angestellten ab 01.07.2021 ggfs. mehr Geld zahlen oder die zu leistenden Arbeitsstunden bei gleichbleibendem Bruttolohn entsprechend absenken, wenn der Mindestlohn bisher die Bemessungsgrenze für das Brutto-Gehalt war. Gerade bei sogenannten Minijobbern droht hier ein Überschreiten der 450-Euro-Grenze, wenn die zu leistenden Arbeitsstunden nicht angepasst werden oder sich aus den vorgeschriebenen Arbeitszeitznachweisen ein entsprechend höherer Lohn ergibt.

Es wird dringend empfohlen, alle diesbezüglichen Verträge zu überprüfen und vielleicht auch zusammen mit dem betroffenen Angestellten eine gesetzeskonforme und für alle Seiten zufriedenstellende Lösung zu finden.

Die Anhebung des Mindestlohns bedeutet neben einem erhöhten Bruttolohnaufwand u.U. eine (höhere) Lohnbesteuerung für den Arbeitnehmer und in jedem Fall einen steigenden Sozialversicherungsaufwand für den Arbeitgeber, es sei denn, es handelt sich beim betreffenden Mitarbeiter um einen sogenannten Minijobber.

Grundsätzlich sind vor dem Hintergrund deutlich gestiegener Lebenshaltungskosten solche gesetzlich vorgeschriebenen (moderaten) Lohnerhöhungen zu begrüßen - zumal statistisch nachgewiesen ein Großteil dieser Lohn- und Gehaltssteigerungen sofort wieder ausgegeben werden und somit in den Wirtschaftskreislauf zurückfließen.

## 1 Verlängerung der Überbrückungshilfe 3 bis September 2021 (Plus)

Zur Überwindung der trotz diverser Lockerungen weiterhin negativen Folgen der Corona-Pandemie hat der Gesetzgeber zur Unterstützung wirtschaftlich stark betroffener Unternehmen die bereits seit 01.11.2020 bzw. 01.01.2021 geltende Möglichkeit der Erlangung von bis zu 100%igen Fixkostenzuschüssen (**Überbrückungshilfe 3**) bis 30.09.2021 verlängert und hinsichtlich bestimmter Anreize zur Aufstockung/Rückholung des Personals erweitert → genannt **„Überbrückungshilfe 3 Plus“**.

Gleichzeitig wurde auch die alternative Fördermöglichkeit für Soloselbständige in Form der „Neustarthilfe“ als „Neustarthilfe Plus“ verlängert und betragsmäßig erweitert.

Die „Überbrückungshilfe 3 Plus“ steht allen klein- und mittelständischen Unternehmen offen, deren Umsatz pandemiebedingt und nachweislich von Juli bis September 2021 gegenüber dem jeweiligen Vergleichsmonat des Jahres 2019 um mindestens 30% zurückgegangen ist. Für Unternehmen, die nach dem 01.07.2019 gegründet wurden, gelten gegebenenfalls andere Vergleichszeiträume.

Sollte der Umsatzrückgang (mindestens) in dieser Höhe nachgewiesen werden, können für die Monate Juli bis September 2021 je nach Höhe des Umsatzrückgangs (30 – 70%) gegenüber dem jeweiligen Vergleichsmonat 2019 zwischen 40 – 100% der betrieblichen(!) Fixkosten erstattet werden. Der Zuschuss erfolgt direkt auf das betriebliche Konto des Unternehmens.

Personalkosten sind hier allerdings nur sehr eingeschränkt berücksichtigungsfähig. Hier gibt es neben dem Eigenkapitalzuschuss in Abhängigkeit vom Umsatzrückgang nur pauschale Zuschüsse.

Die allgemeinen Fixkosten müssen durch Verträge vor dem 01.01.2021 begründet worden bzw. unabdingbar - also unvermeidbar oder notwendig - sein.

Weiterhin sind Digitalisierungskosten und pandemiebedingte Umbaumaßnahmen begünstigt.

Ein Unternehmerlohn oder private Kosten werden weiterhin nicht bezuschusst bzw. erstattet.

Die Anträge können von den Unternehmen voraussichtlich ab Ende Juli 2021 über beauftragte Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, vereidigte Buchprüfer oder Rechtsanwälte gestellt werden. Diese sogenannten prüfenden Dritten müssen sich zuvor auf der gemeinsamen Antragsseite des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) und des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) registrieren.

Die Kosten für die Antragstellung auf Überbrückungshilfe 3 Plus sind ebenfalls zuschussfähig.

Es wird darauf hingewiesen, dass die erhaltenen Zuschüsse ertragsteuerpflichtig sind.

## **2 Scheinselbständige und arbeitnehmerähnliche Selbständige**

Immer wieder herrscht Verunsicherung darüber, ob die Tätigkeit von Einzelunternehmern oder Unternehmern in praktisch „zwischengeschalteten“ GbR- oder GmbH- bzw. UG/Ltd.-„Mänteln“ lohnsteuerlich und sozialversicherungsrechtlich als

- „selbständig“,
- „scheinselbständig“ oder
- „arbeitnehmerähnlich selbständig“

einzustufen ist.

Einen amtlichen Überprüfungskatalog in Form einer gesetzlichen Regelung gibt es leider nicht.

Grundsätzlich sind alle oben genannten Unternehmer selbständig tätig.

Werden die Auftraggeber dieser Unternehmer von den Prüfern der Kranken- und/oder Rentenversicherung dahingehend überprüft, ob im Rahmen des Leistungsaustausches zwischen den beteiligten Unternehmen eine selbständige Tätigkeit tatsächlich vorliegt, können infolge dieser Überprüfung gravierende lohnsteuerliche, sozialversicherungs- oder auch arbeitsrechtliche (negative) Folgen auftreten.

Zu unterscheiden sind neben der tatsächlich vorhandenen „Selbständigkeit“ ohne weitere Konsequenzen die weiteren (ggf. schädlichen) Formen der „Scheinselbständigkeit“ und die „Arbeitnehmerähnliche Selbständigkeit“.

### I. Scheinselbständigkeit

Eine festgestellte **Scheinselbständigkeit** hat die größten negativen Konsequenzen und wird isoliert für jeden einzelnen Auftrag bzw. das jeweilige Projekt oder auch die laufende Tätigkeit (tätigkeitsbezogene Betrachtung) ermittelt.

Folgende Umstände sprechen für das Vorliegen einer „Scheinselbständigkeit“:

- Umwandlung eines vorher bestehenden Arbeitsverhältnisses in ein „selbständiges“ Vertragsverhältnis (Subunternehmer- oder Dienstleistungsvertragsverhältnis) unter Beibehaltung der früheren Tätigkeitsumstände,
- Einbindung in die Strukturen und die Organisation des Auftraggebers,
- Weisungsgebundenheit gegenüber dem Auftraggeber,
- etwa gleich hohe Rechnungen und zeitlich regelmäßige Rechnungsstellung bspw. am Monatsende bei gleichbleibenden Tätigkeitsmerkmalen,
- permanente Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern des Auftraggebers (als „Kollege“),
- es wird die Tätigkeit bzw. Arbeit an sich geschuldet und nicht ein Werk oder Ergebnis.

Kommt die Überprüfung zu dem Ergebnis, dass der formal selbständige Auftragnehmer im Rahmen dieser Tätigkeit eigentlich „scheinselbständig“ ist, wird er sozial-, arbeits- und lohnsteuerrechtlich wie ein Arbeitnehmer behandelt.

Der Auftraggeber „mutiert“ zum Arbeitgeber und ist verpflichtet, auf alle vom Auftragnehmer = Scheinselbständigen = Arbeitnehmer in Rechnung gestellten Rechnungsbeträge (Entgelte) Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge zu berechnen und an das zuständige Finanzamt sowie die Krankenkassen als Sozialversicherungsträger zu überweisen.

Auf der anderen Seite hat der nun zum Arbeitnehmer „mutierte“ selbständige Auftragnehmer das Recht, z.B. Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder die günstigen Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes in Anspruch zu nehmen.

Der Auftraggeber bzw. Arbeitgeber kann ggf. rückwirkend für **vier Jahre (!)** auf Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge und ggf. Lohnsteuern in Anspruch genommen werden, während der Scheinselbständige nur für die letzten vier Monate „seine“ Sozialversicherungsbeiträge sowie ggf. die Lohnsteuern zu tragen hat.

Es ist durchaus möglich, dass ein Unternehmer im Rahmen seiner sonstigen Tätigkeit als „normaler“ Selbständiger eingestuft wird, er aber bezogen auf diesen speziellen Auftrag bzw. im Auftragsverhältnis gegenüber einem bestimmten Auftraggeber als scheinselbständig tätig anzusehen ist.

## II. Arbeitnehmerähnlicher Selbständiger

Ist ein Unternehmer – bezogen auf das geprüfte Auftragsverhältnis - unstrittig nicht als Scheinselbständiger einzustufen, werden die Sozialversicherungsträger weiterhin prüfen, ob der betreffende Selbständige als Unternehmer *an sich* (personenbezogene Betrachtung) ein sogenannter „**Arbeitnehmerähnlicher Selbständiger**“ ist. Hier wird der Unternehmer dann „nur“ rentenversicherungspflichtig und muss ggf. für vier Jahre rückwirkend Beiträge an die Deutsche Rentenversicherung entrichten. Die betreffenden Auftraggeber werden hier nicht behelligt.

Folgende (kumulative) Merkmale führen zu einer Rentenversicherungspflicht:

- Tätigkeit im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber **und**
- keine Beschäftigung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern oder bei einer monatlichen Gesamtlohnsumme von weniger als 450 Euro.

(**Wesentlich** bedeutet, dass bei dem betreffenden Hauptauftraggeber **5/6** des Umsatzes erwirtschaftet werden.)

Rechtlich gesehen schützt ein GbR- oder GmbH-/UG-Mantel („1-Mann-GmbH“ ohne weitere Arbeitnehmer) **nicht** vor den oben genannten Konsequenzen. Allerdings haben die Prüfer Schwierigkeiten, solche Konstruktionen zu durchschauen.

Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist bei Existenzgründern für die Dauer von drei Jahren, bei über 58-Jährigen oder unter Umständen bei Unternehmern, die eventuell eine vergleichbare Altersvorsorge nachweisen können.

Darüber hinaus besteht eine **generelle** Rentenversicherungspflicht für Angehörige bestimmter Berufe, z.B. Handwerker (Eintragung in die Handwerksrolle), selbständige Lehrer, Hebammen, und Trainer. Bestimmte Freiberufler (Rechtsanwälte, Architekten, Steuerberater, Ärzte etc.), die über deren Versorgungswerke Rentenversicherungsbeiträge abführen müssen, unterliegen somit ebenfalls einer Art Rentenversicherungspflicht unabhängig von den oben beschriebenen Voraussetzungen bzw. Merkmalen hinsichtlich einer scheinselfständigen Beschäftigung oder einer arbeitnehmerähnlichen Selbständigkeit.

### 3 Bareinnahmen und Registrierkassen

Alle Unternehmer mit regelmäßigen Bareinnahmen – sogenannte Bargeldunternehmen – müssen diese Bargeldzuflüsse **einzel**n je Umsatz mittels Kassenbuch aufzeichnen. Zu den Bargeldunternehmen gehören z.B. Unternehmen des Einzelhandels, der Gastronomie, des Friseur- und Taxigewerbes, der Hotellerie, der Kosmetikbranche, Kfz-Werkstätten etc.

In der Praxis werden elektronische Registrierkassen/EDV-Registrierkassen verwendet. Diese Kassen müssen seit **01.01.2017** sämtlich den neuen **GoBD-Standard** erfüllen. Vorhandene Kassen müssen umprogrammiert werden und die Bedienungsanleitungen sowie die Protokolle der jeweiligen Updates im Ladengeschäft vorliegen.

Die elektronischen Registrierkassen müssen eine ordnungsgemäße und lückenlose Erfassung jeder einzelnen Bareinnahme gewährleisten. Die Registrierkassen sollten also entsprechend genau programmiert und mittels Software-Updates regelmäßig aktualisiert werden.

Die einzelnen Umsätze darf das Finanzamt zu jedem Zeitpunkt aus dem Speicher der Kasse auslesen. Seit **2018** sind nach Testkäufen unangekündigte Besuche von Finanzbeamten im Unternehmen möglich (Umsatzsteuernachschau).

Verwendete Z-Bons (Z1) dienen lediglich der bloßen Buchungserfassung. Sie sind jedoch kein Nachweis für eine ordnungsgemäße Kassenführung und Buchhaltung!

Bargeldentnahmen aus der Kasse zu Bezahls- oder Transferzwecken müssen ebenfalls erkennbar sein, damit der Kassenbestand zu jeder Tageszeit zutreffend ermittelt werden kann. Dies gilt auch für Entnahmen bzw. Einlagen von Geld aus der bzw. in die Kasse.

Zusätzlich trat am 01.01.2020 eine Bon-Ausgabe-Pflicht an die Kunden in Kraft. Dies bedeutet, dass der Unternehmer jedem Kunden für jeden Umsatz einen Bon aushändigen muss. Eine Annahmepflicht seitens des Kunden gibt es jedoch nicht.

Am 30.09.2020 endete dann die Übergangsfrist zur Ausrüstung von EDV-Kassen mit einem bestimmten Zusatzmodul, welches Manipulationen der Kassen ausschließen soll. Jede Kasse muss dieses sogenannte zertifizierte **TSE-Modul** ab dem 01.10.2020 (eine Fristverlängerung war u.U. in verschiedenen Bundesländern bis 31.03.2021 möglich) aufweisen und in Betrieb genommen haben. Derzeit sind diverse TSE-Module zertifiziert worden und somit verfügbar.

Sollte die Kasse technisch nachweisbar nicht TSE-fähig sein, muss diese spätestens am **31.12.2022** außer Betrieb genommen werden.

Der Nachweis erfolgt durch eine Bestätigung des Kassenherstellers. Diese Bestätigung muss der technischen Dokumentation der Kasse beigelegt werden. Neue PC-Kassensysteme gelten allerdings generell als TSE-fähig. Betroffene Unternehmer sollten sich ggf. umgehend an den Anbieter der Kassensoftware bzw. des Kassensystems wenden.

Wer die obigen Anforderungen nicht erfüllt, verstößt gegen die Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung (GoBD) und riskiert erhebliche Umsatz- und Gewinnhinzuschätzungen, denen auch die Finanzgerichte im Allgemeinen folgen – selbst bei willkürlichen oder überhöhten Schätzungen des Prüfers.

Bestimmte „Bargeldunternehmen“ dürfen die Umsätze auch stark vereinfacht aufzeichnen. Dies gilt bspw. für Marktstände, gewerbliche Flohmarktanbieter und ähnliche z.T. „temporäre“ Unternehmer. Der aufsummierte Nachweis erfolgt dann über „Kladden“ oder Aufstellungen. Ein gesetzeskonformes Kassenbuch ist nicht erforderlich.

Bei Unternehmen, die als Bargeld-Unternehmen gelten (z.B. Gastronomiebetriebe) werden vom Finanzamt zusätzlich Aufschlagsätze oder Handelsspannen überprüft. Hierbei handelt es sich um das Verhältnis zwischen Wareneinkauf und Umsatz. Ggfs. wird das Finanzamt auf der Basis von statistischen Werten Hinzuschätzungen bei Umsatz und Gewinn vornehmen, wenn Abweichungen von den statistischen Werten festgestellt werden - selbst wenn die Kassen bzw. Kassenbuchführung sonst den formellen gesetzlichen Anforderungen entsprechen.

#### **4 Steuerfachkraft gesucht!**

Ihr Steuerberater Jens Grassi benötigt dringend weitere fachliche Unterstützung und sucht für den sofortigen Eintritt einen

- **Steuerfachangestellte/n (m/w/d/x) oder Steuerfachwirt (m/w/d/x)**

und

- **Auszubildende/n (m/w/d/x).**

Auch Quereinsteiger oder Umschüler sind herzlich willkommen!

Neben einer hochinteressanten und wertvollen Tätigkeit erwarten Sie 30 Tage Urlaub, ein überdurchschnittliches Gehalt, betriebliche Altersversorgungsmodelle, großartige Kollegen, flexible Arbeitszeitmodelle, ein moderner Arbeitsplatz und natürlich ein netter Chef!

Neugierig? Bewerbungen bitte schriftlich, telefonisch, per E-Mail oder persönlich an

**Jens Grassi, Steuerberater**  
**Reiherbergstraße 35, 14476 Potsdam**