



AKTUELL

INFORMATIONEN FÜR UNSERE MANDANTEN



M E R R Y
CHRISTMAS



HAPPY NEW YEAR

In dieser Ausgabe

- *Inflationsausgleichsprämie*
- *Drittes Entlastungspaket*
- *Geplante Änderungen durch das Jahressteuergesetz*
- *Weihnachts-/Betriebsfeier*
- *Geschenke an Geschäftsfreunde*
- *Geschenke an Arbeitnehmer*
- *Aufbewahrungsfristen*
- *Inventur 31.12.*
- *Nachweisgesetz*
- *Krankenschein – eAU (elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung)*
- *Ausgaben und Einnahmen steuerwirksam zeitlich verlagern*
- *Steuerliche Berücksichtigung von Spenden*
- *Team*

Inflationsausgleichsprämie

Was bereits seit Wochen von der Regierung diskutiert wurde, ist nun beschlossen: Die Inflationsausgleichsprämie, oder auch nur Inflationsprämie genannt, steht fest und wurde am 25.10.2022 im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Damit dürfen die Arbeitgeber ab dem 26.10.2022 die Inflationsprämie an ihre Arbeitnehmer auszahlen. Der Auszahlungszeitraum ist befristet bis zum 31.12.2024, wobei der lange Zeitraum den Arbeitgebern genug Flexibilität einräumen soll. Bitte bedenken Sie, dass in den Lohnabrechnungsprogrammen entsprechende Anpassungen notwendig sind, und ggf. eine erste Abrechnung erst im Dezember möglich macht.

Zu den berechtigten Arbeitnehmern gehören grundsätzlich Voll- und Teilzeitkräfte, Auszubildende, aber auch geringfügig Beschäftigte.

Grundsätzlich sollen hinsichtlich des Zusammenhangs der Prämienzahlung mit der Preissteigerung keine besonderen Anforderungen gelten. Es soll hierbei ausreichend sein, im Rahmen der Lohnbuchhaltung zu dokumentieren, dass die Zahlung aufgrund der Preissteigerungen erfolgt.

Arbeitgeber dürfen jedem Arbeitnehmer einen Betrag von bis zu insgesamt 3.000 € auszahlen, der steuer- und sozialversicherungsfrei ist. Dies kann auch in mehreren Teilzahlungen zu verschiedenen Zeitpunkten erfolgen. Allerdings besteht für den Arbeitgeber grundsätzlich keine Verpflichtung die Auszahlung vorzunehmen.

Wichtig: Die Prämie stellt immer eine Leistung dar, die nur zusätzlich zu dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden darf. Sie kann somit Weihnachtsgeld oder andere Sonderzahlungen nicht ersetzen bzw. umwandeln. Hat der Arbeitnehmer laut vorliegendem

Arbeits- oder Tarifvertrag einen Anspruch auf Weihnachtsgeld, schuldet sein Arbeitgeber ihm dieses. Die Inflationsprämie bleibt dabei unberücksichtigt.

Über den Zeitpunkt oder die Zeitpunkte der Auszahlung und den jeweiligen Geldbetrag wird je nach Unternehmen bzw. Tarifpartei entschieden. Die einzelnen Unternehmen bzw. die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften verhandeln bei den Tarifverhandlungen darüber.

Viele große Unternehmen haben bereits angekündigt, wie ihre Auszahlungen erfolgen sollen oder auch, warum keine Prämie ausgezahlt wird.

Die ALG-II- und Sozialgeld-Verordnung wird insoweit ergänzt, dass die Prämie bei einkommensabhängigen Sozialleistungen nicht als Einkommen qualifiziert wird. Dem Empfänger entstehen damit keine Nachteile, wenn er die Prämie erhält.

Die Bundesregierung reagiert mit der Einführung der Inflationsprämie auf die Energiekrise und die steigende Inflation. Wenn in der jetzigen Zeit Arbeitgeber und Tarifverbände den Beschäftigten neben dem regulären Gehalt mehr Geld zahlen, damit diese besser durch die Krise kommen, sollte das gefördert werden, entschied die Regierung. Der Bund verzichtet deswegen bis zu dem festgelegten Betrag von 3.000 € auf Steuern und Sozialabgaben, damit bei den Zahlungsempfängern letztendlich mehr Geld ankommt.

Drittes Entlastungspaket

Die Bundesregierung hat ein drittes Maßnahmenpaket auf den Weg gebracht. Dieses soll die Bürger in Zeiten der Inflation und hohen Energiepreise unterstützen. Zu den geplanten, aber noch nicht endgültig beschlossenen Maßnahmen gehören u. a. folgende Punkte:



- Rentner sollen eine einmalige Energiepreispause in Höhe von 300 € erhalten, die von der Deutschen Rentenversicherung ausgezahlt werden soll.
- Studenten und Fachschüler sollen eine Einmalzahlung in Höhe von 200 € erhalten.
- Für die Jahre 2023 und 2024 ist eine Erhöhung des Kindergeldes vorgesehen. Für die ersten zwei Kinder pro Familie soll sich der Kindergeldbetrag um 18 € erhöhen. Eine Familie mit zwei Kindern hat so 432 € pro Jahr mehr zur Verfügung.
- Zum 1.1.2023 könnte sich der Kinderzuschlag auf monatlich 250 € erhöhen. Die Regelung soll zunächst bis zur Einführung der Kindergrundsicherung gelten und dann wegfallen. Ein genauer Zeitpunkt dafür steht noch nicht fest.
- Die Höchstgrenze für Midijobs soll zum 1.1.2023 auf monatlich 2.000 € steigen. Durch die Erhöhung würden die Arbeitnehmer deutlich weniger Beiträge zur Sozialversicherung zahlen und so entlastet werden. Im Oktober wurde der Betrag auf 1.600 € angehoben.
- Für die in 2020 entstandene Homeoffice-Pauschale könnte die bisherige Befristung bis zum 31.12.2022 aufgehoben werden. Für jeden Tag im Homeoffice konnten Steuerpflichtige 5 € angeben, im Jahr maximal 600 €. Insbesondere Steuerpflichtige, die regelmäßig von Zuhause ausarbeiten, aber kein separates Arbeitszimmer vorweisen können, profitierten bislang von dieser Regelung.
- Nach dem Erfolg des 9-Euro-Tickets wird nun von Bund und Ländern an einer Nachfolgelösung gearbeitet. Ziel ist ein Ticket, welches bundesweit für einen erschwinglichen Preis erworben werden kann.
- Bereits umgesetzt wurde die Maßnahme, dass der Umsatzsteuersatz in der Gastronomie für Speisen auch in 2023 bei 7 % bleibt. Die Abgabe von Getränken unterliegt dem Steuersatz von 19%..

Geplante Änderungen durch das Jahressteuergesetz

Für 2023 sind durch das Jahressteuergesetz 2022 erhebliche Änderungen geplant. Bei Abfassung dieser Mandanten-Information lag die endgültige Fassung allerdings noch nicht vor. Inwiefern und wann Bundestag und Bundesrat noch zustimmen ist noch nicht abzusehen, es ist aber davon auszugehen, dass ab 2023 mit einigen Änderungen zu rechnen ist. Nachfolgend werden die wichtigsten Änderungsentwürfe stichpunktartig aufgezeichnet:

Gebäude-AfA § 7 Abs. 4 EStG:

Der reguläre lineare AfA-Satz soll für Gebäude, die Wohnzwecken dienen, von 2 % auf 3 % angehoben werden. Damit verkürzt sich zwar die Abschreibungsdauer auf 33 Jahre, die tatsächliche Nutzungsdauer wird aber weiterhin 50 Jahre betragen. Davon sollen Wohngebäude betroffen sein, die nach dem 30.6.2023 fertiggestellt werden.

Häusliches Arbeitszimmer:

Beim Vorliegen eines häuslichen Arbeitszimmers und ohne einen anderen Arbeitsplatz konnten Steuerpflichtige bislang Aufwendungen bis zu 1.250 € abziehen. Das Finanzamt hat grundsätzlich zu überprüfen, ob die Voraussetzungen in jedem Einzelfall vorliegen. Um diesen Aufwand zu vermindern, soll der Höchstbetrag von 1.250 € ab 2023 zu einem Pauschbetrag in selbiger Höhe umgewandelt werden, der den Steuerpflichtigen zu gewähren ist, sobald ihnen kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Dadurch entfielen die oft aufwendige Ermittlung der jährlichen Aufwendungen.

Bildet das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der Tätigkeit, kann weiterhin der volle Abzug der Aufwendungen als Betriebsausgabe oder Werbungskosten beantragt werden. Es ist jedoch Voraussetzung, dass dem Steuerpflichtigen dauerhaft kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Wird das häusliche Arbeitszimmer beispielsweise nur an manchen Wochentagen genutzt, weil an den

übrigen Tagen ein anderer Arbeitsplatz vorhanden ist, so kann höchstens der Pauschbetrag von 1.250 € geltend gemacht werden.

Homeoffice-Pauschale:

Aufgrund von Corona wurde die sog. Homeoffice-Pauschale eingeführt. Seit dem Jahr 2020 konnten Steuerpflichtige in ihrer Einkommensteuererklärung bis zu 120 Tage pro Jahr im Homeoffice geltend machen. Für jeden Tag wurden 5 € steuermindernd berücksichtigt, im Jahr also maximal 600 €. Nun wird die Regelung erweitert und es sollen ab 2023 bis zu 200 Tage pro Jahr im Home-

von Wohnungs-/Teileigentum sowie Ein- und Zweifamilienhäusern, eine Herabsetzung der gesetzlichen Liegenschaftszinssätze und Bewirtschaftungskosten, die Einführung von Regionalfaktoren bei der Bestimmung von Regelherstellungskosten und ferner eine Anpassung der sog. Sachwertfaktoren.

Nach derzeitigem Stand des Entwurfs ist mit Sachwertsteigerungen zulasten der Steuerpflichtigen zu rechnen. Ebenso steht eine Erhöhung der Ertragswerte bevor. Die Änderungen sollen nach derzeitigem Stand ab dem 1.1.2023 greifen.



office steuermindernd angegeben werden können, was zu einem Höchstbetrag von 1.000 € im Jahr führt. Der Betrag bleibt auch bei mehreren Arbeitsverhältnissen gleich. Ein separates Arbeitszimmer ist dafür nicht erforderlich.

Anpassung des Sparer-Pauschbetrags:

Wer Einkünfte aus Kapitalvermögen erzielt, ist bis zu einem Betrag von 801 € pro Jahr vom Einbehalt von Kapitalertragsteuer befreit. Bei zusammenveranlagten Ehegatten gilt der doppelte Betrag von 1.602 €. Der bisherige Betrag soll zum 1.1.2023 auf 1.000 € bei Einzelveranlagung bzw. auf 2.000 € bei Zusammenveranlagung angehoben werden.

Anpassung des Ausbildungsfreibetrags:

Steuerpflichtige können für ein Kind, welches sich in einer Berufsausbildung befindet und dabei auswärtig untergebracht ist, einen steuermindernden Ausbildungsfreibetrag erhalten. Dieser könnte sich zum 1.1.2023 von bisher 924 € auf 1.200 € erhöhen. Voraussetzung für die Gewährung des Freibetrags ist außerdem, dass für das Kind noch ein Kindergeldanspruch besteht.

Änderungen im Bewertungsgesetz

Geplant sind Änderungen für künftige Immobilienübertragungen im Rahmen der Schenkungs- und Erbschaftsteueranmeldung. Der Entwurf sieht Verschlechterungen der steuerlichen Bewertungsverfahren vor, so etwa die Verlängerung der Gebäudenutzungsdauer

Weihnachts-/Betriebsfeier

Zuwendungen für Betriebsveranstaltungen wie „Weihnachtsfeiern“ bleiben bis zu einem Betrag in Höhe von 110 € steuerfrei, auch wenn der Betrag pro Veranstaltung und Arbeitnehmer überschritten wird. Nur der übersteigende Betrag ist dann steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Zu den Zuwendungen gehören alle Aufwendungen des Arbeitgebers einschließlich Umsatzsteuer unabhängig davon, ob sie einzelnen Arbeitnehmern direkt zurechenbar sind oder ob es sich um allgemeine Kosten für den äußeren Rahmen der Betriebsveranstaltung handelt.

Beispiel: Die Aufwendungen für eine Betriebsveranstaltung betragen 10.000 €. Der Teilnehmerkreis setzt sich aus 75 Arbeitnehmern zusammen, von denen 25 von je einer Person begleitet werden. Die Aufwendungen sind auf 100 Personen zu verteilen, sodass auf jede Person ein geldwerter Vorteil von 100 € entfällt.

Sodann ist der auf die Begleitperson entfallende geldwerte Vorteil dem jeweiligen Arbeitnehmer zuzurechnen. 50 Arbeitnehmer haben somit einen geldwerten Vorteil von 100 €, der den Freibetrag von 110 € nicht übersteigt und daher nicht steuerpflichtig ist. Bei 25 Arbeitnehmern beträgt der geldwerte Vorteil 200 €. Nach Abzug des Freibetrags von 110 € ergibt sich für

diese Arbeitnehmer ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil von jeweils 90 €. Er bleibt dann sozialversicherungsfrei, wenn ihn der Arbeitgeber mit 25 % pauschal besteuert.

Ungeklärt war in diesem Zusammenhang, wie mit Absagen von Kollegen zu verfahren ist, die an der Feier nicht teilnehmen können, für die die Kosten aber dennoch angefallen sind. Nach einem Finanzgerichtsurteil gehen Absagen von Kollegen anlässlich einer Betriebsveranstaltung steuerrechtlich nicht zulasten der tatsächlich Feiernden.

Anders sieht das der Bundesfinanzhof in seinem Urteil vom 29.4.2021. Nach seiner Auffassung ist der Ansatz der Zuwendungen anteilig auf die Teilnehmer und deren Begleitpersonen zu berechnen.

Anmerkung: Durch diese Entscheidung können sich lohnsteuerlichen Folgen für den Arbeitnehmer ergeben, die zu einer übermäßigen Steuerlast führen. In der Regel versteuert der Arbeitgeber den Mehrbetrag aber pauschal.

Bitte beachten Sie! Eine begünstigte Weihnachts-/ Betriebsveranstaltung liegt nur dann vor, wenn sie allen Angehörigen des Betriebs oder eines Betriebsteils grundsätzlich offensteht. Eine Betriebsveranstaltung wird als „üblich“ eingestuft, wenn nicht mehr als zwei Veranstaltungen jährlich durchgeführt werden. Auf die Dauer der einzelnen Veranstaltung kommt es nicht an. Demnach können auch mehrtägige Betriebsveranstaltungen begünstigt sein.

Geschenke an Geschäftsfreunde

Steuerpflichtige bedanken sich in vielen Fällen für die gute Zusammenarbeit am Jahresende bei ihren Geschäftspartnern mit kleinen Geschenken. Solche „Sachzuwendungen“ an Personen, die nicht Arbeitnehmer des Unternehmers sind – also z. B. Kunden, Geschäftsfreunde –, dürfen als Betriebsausgaben abgezogen werden, wenn die Kosten der Gegenstände pro Empfänger und Jahr 35 € ohne Umsatzsteuer (falls der Schenkende zum Vorsteuerabzug berechtigt ist) nicht übersteigen. Es muss aufgezeichnet werden, wer die Geschenke erhält.

Ist der Betrag höher oder werden an einen Empfänger im Wirtschaftsjahr mehrere Geschenke überreicht, deren Gesamtkosten 35 € übersteigen, entfällt die steuerliche Abzugsmöglichkeit in vollem Umfang.

Eine Ausnahme sind Geschenke bis 10 €. Hier geht der Fiskus davon aus, dass es sich um Streuwerbeartikel handelt. Hierfür entfällt auch die Aufzeichnungspflicht der Empfänger.

Höhere Aufwendungen pro Empfänger und Jahr können mit einem Pauschalsteuersatz von 30 % (zzgl. Soli-Zuschlag und pauschaler Kirchensteuer) versteuert werden. Der Aufwand stellt jedoch keine Betriebsausgabe dar! Der Empfänger ist von der Steuerübernahme zu unterrichten.

Geschenke an Geschäftsfreunde aus ganz persönlichem Anlass (Geburtstag, Hochzeit und Hochzeitsjubiläen, Kindergeburt, Geschäftsjubiläum) im Wert bis 60 € müssen nicht pauschal besteuert werden. Das gilt auch für Geschenke an Arbeitnehmer (siehe folgenden Beitrag). Übersteigt der Wert für ein Geschenk an Geschäftsfreunde jedoch 35 €, ist es nicht als Betriebsausgabe absetzbar!

Geschenke an Arbeitnehmer

Damit Geschenke an Arbeitnehmer steuerfrei bleiben, muss das Unternehmen sie zusätzlich zum regulären Arbeitslohn und in Form von Sachzuwendungen gewähren. Sachzuwendungen bleiben in einem bestimmten Rahmen steuer- und sozialabgabenfrei. Dagegen müssen Geldgeschenke ebenso wie alle anderen Bezüge durch den Arbeitgeber und den beschenkten Arbeitnehmer regulär versteuert werden. Geschenke für Mitarbeiter zu Weihnachten, deren Wert die ohnehin bestehende monatliche Freibetragsgrenze von 50 € übersteigt, sind grundsätzlich steuer- und beitragspflichtig.

Um bei teureren Geschenken eine Versteuerung zu verhindern, können Sie die Weihnachtsgeschenke auch im Rahmen der Weihnachtsfeier übergeben. Bei Weihnachtsfeiern gewährt der Gesetzgeber pro Mitarbeiter einen Freibetrag von 110 €. Hier kann ggf. das Geschenk mit eingerechnet werden. Wenn die Kosten der Weihnachtsfeier (inklusive Geschenke) den Freibetrag von 110 € pro Mitarbeiter übersteigen, müssen Sie nur den Differenzbetrag versteuern. Hier gilt eine Pauschalsteuer von 25 Prozent.

Aufbewahrungsfristen

Die Aufbewahrungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem die letzte Eintragung in das Buch gemacht, das Inventar, die Eröffnungsbilanz, der Jahresabschluss oder der Lagebericht aufgestellt, der Handels- oder Geschäftsbrief empfangen oder abgesandt worden oder der Buchungsbeleg entstanden ist. Im Einzelnen können nachfolgend aufgezeigte Unterlagen nach dem 31.12.2022 vernichtet werden:

- Aufbewahrungsfrist 10 Jahre*: Bücher, Inventare, Bilanzen, Rechnungen und Buchungsbelege (Offene-Posten-Buchführung) – d. h. Bücher mit Eintragung vor dem 1.1.2013, Bilanzen und Inventare, die vor dem 1.1.2013 aufgestellt sind, sowie Belege mit Buchfunktion.
- Aufbewahrungsfrist 6 Jahre*: Empfangene Handels- und Geschäftsbriefe sowie Kopien von abgesandten Handels- und Geschäftsbriefen, sonstige Unterlagen – d. h. Unterlagen und Lohnkonten, die vor dem 1.1.2017 entstanden sind.

* Dies gilt nicht, soweit entsprechende Steuerbescheide dieser Jahre noch nicht endgültig und soweit Rechtsbehelfs- oder Klageverfahren anhängig sind.



Inventur 31.12.

Nicht nur die Festtage stehen vor der Tür, auch die alljährlichen Jahresendarbeiten im Unternehmen gilt es sorgfältig zu planen und durchzuführen. Im Nachgang, zum Zeitpunkt der Bilanzerstellung, oft erst Monate später, ist dies nicht mehr möglich. Stichtag ist bei den meisten Unternehmen der 31.12.. Auf diesen Tag wird – je nach Betriebsgröße – mehr oder weniger aufwändig der Jahresabschluss des Unternehmens erstellt. Je nach Betriebsart bildet hier der Bestand an Waren, unfertigen Erzeugnissen, angefangenen aber noch nicht fertig gestellten Aufträgen etc., einen wesentlichen Vermögenswert. Diesen Bestand gilt es zum 31.12. zu ermitteln. Bestimmte Vermögensposten der Bilanz gilt es durch **Wiegen, Messen oder Zählen** regelmäßig, mindestens jedoch einmal im Jahr, auf ihre Menge festzustellen und auf ihre **Vollständigkeit** und **Werthaltigkeit** hin zu überprüfen.

Für das Anlagevermögen (Maschinen, Anlagen, Fahrzeuge, Betriebs- und Geschäftsausstattung etc.) wird durch uns im Rahmen der laufenden Buchhaltung bzw. der Jahresabschlussarbeiten das Anlageverzeichnis erstellt. Das noch Vorhandensein der dort aufgeführten Gegenstände, die Werthaltigkeit und evtl. das Nachtragen noch nicht aufgenommenen Zugänge gilt es dann bis zur Fertigstellung des Jahresabschlusses zu prüfen.

Problematischer sind die **Vorräte an Waren und unfertigen Leistungen**. In vielen Fällen verfügt das Unternehmen nicht über ein Warenwirtschaftssystem oder eine andere Bestandsführung. Aber selbst diese fortge-

schriebenen Bestände gilt es zum Bilanzstichtag durch manuelles Zählen, Messen und Wiegen zu überprüfen.

In einer großen Zahl von Betrieben erfolgt die Feststellung der Bestände im Jahr nur einmal und es existieren keine unterjährigen Bewegungsaufzeichnungen hierzu. Gerade in diesen Fällen fällt der Inventur per 31.12. eine besondere Bedeutung zu.

Der Bestand an Waren und unfertigen (noch nicht abgerechneten) Leistungen per 31.12. ist in vieler Hinsicht von entscheidender Bedeutung. Er stellt oft den wesentlichen Vermögenswert des Unternehmens dar. Hat er sich gegenüber dem Vorjahr erhöht, so wird die Differenz das Jahresergebnis verbessern, hat sich der Wert vermindert, so vermindert die Differenz das Jahresergebnis. Insoweit ist es für jeden Unternehmer, je nach Umfang seiner Bestände, bedeutsam den Inventurwert per 31.12. möglichst exakt zu ermitteln. Ohne ordentliche Inventur kann in vielen Fällen kein korrektes Jahresergebnis ermittelt werden. Auch eine Plausibilisierung und Mehrjahresvergleichbarkeit des Zahlenmaterials ist ohne exakte Inventur oft nicht möglich.

Die Inventur (der Vorgang: Zählen, Messen, Wiegen, Bewerten) muss auf den 31.12. vorgenommen werden. Erfolgt die Durchführung kurz vor oder nach dem 31.12., so sind die Zu- und Abgänge zwischen dem Aufnahmetag (Zähltag) und dem 31.12. zu- oder abzurechnen.

Je nach Höhe des Vorratsvermögens steigen die Anforderungen an die Qualität und den Umfang der Inventur. Während man Bestände mit einem Wert von wenigen Hundert oder nur ein paar Tausend Euro noch schnell ermitteln oder notfalls auch schätzen kann, stellen Bestände mit höheren Werten, zu prüfende Bilanzpositionen dar. Gerade diese Position kann für den Gewinn, den Verlust oder das Vermögen des Unternehmens entscheidend sein. Das Finanzamt vermutet hier oft eine Herabsetzung der tatsächlichen Werte und die Banken vermuten möglicherweise eine Heraufsetzung der tatsächlichen Werte.

Je nach Umfang der Bestände, gilt es die Inventur gut vorzubereiten. Auch eine schriftliche Inventuranweisung kann sinnvoll sein. Dies erleichtert die Inventurarbeiten auch in den Folgejahren. Eine Inventur muss den Grundsätzen der Vollständigkeit, Richtigkeit, Einzelerfassung und Nachprüfbarkeit genügen. Knappe, jedoch präzise und klar formulierte Inventuranweisungen stellen die Einhaltung dieser Grundsätze bei der Durchführung der Bestandsaufnahme sicher.

Im ersten Schritt der Inventur geht es um die sichere Feststellung der Mengen für jedes einzelne bewertbare Gut. Es wird der Bestand an Waren und Vorräten ermittelt. Die Bewertung erfolgt dann zum letzten Einstandspreis oder mit dem am 31.12. evtl. niedrigeren Handelswert. Bei unfertigen Leistungen wie noch nicht fertig gestellte Aufträge / Baustellen etc. sind die verbrauchten Materialien, Mitarbeiterstunden und etwaige Subunternehmerleistungen zu ermitteln. Zusätzlich hierzu ist der Fertigungsstand im Verhältnis zum Gesamtauftrag festzuhalten. Die Bewertung unfertiger Leistungen erfolgt nach den bis zum Stichtag angefallenen, anteiligen Herstellungskosten.

Nachweisgesetz

Allgemeines

In Deutschland ist im sog. Nachweisgesetz geregelt, welchen Informations- und Dokumentationspflichten Arbeitgeber nachkommen müssen. Dieses Nachweisgesetz wurde angepasst aufgrund der Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen (EU-Richtlinie 2019/1152). Die neue Fassung ist am 1.8.2022 in Kraft getreten, und gilt damit für alle Neueinstellungen ab diesem Tag. Das hat zur Folge, dass der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern nun mehr Informationen über das bestehende Arbeitsverhältnis mitteilen und schriftlich aushändigen muss.

Bisherige Regelungen

Durch das bisherige Nachweisgesetz waren bereits einige Dinge geregelt, die der Arbeitgeber schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen hatte. Dies musste innerhalb einer Frist von einem Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Die bisher notwendigen Daten waren folgende:

- Name mit Anschrift der Vertragsparteien
- Arbeitsort
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Bei befristetem Arbeitsverhältnis: Dauer
- Bezeichnung/Beschreibung der Tätigkeit
- Anzahl der jährlichen Urlaubstage
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
- Arbeitszeit
- Kündigungsfrist
- Hinweis auf Betriebs- und Dienstvereinbarungen, sowie auf Tarifverträge, soweit diese auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind

Durch die erforderlichen Nachweispflichten hatte der Arbeitnehmer die Möglichkeit eine sichere Auskunft zum Inhalt seines Arbeitsvertrags zu erhalten. An der Wirksamkeit des Vertrags ändert es aber nichts, wenn diese Nachweise dem Arbeitnehmer gegenüber verspätet erbracht werden.

Neuerungen

Die bisherigen Daten sind ab dem 1.8.2022 um folgende zu ergänzen:

- Jeweils getrennte Angaben zu den unterschiedlichen Bestandteilen des Arbeitsentgelts. Das umfasst die Zusammensetzung und Höhe des Entgelts sowie Überstundenvergütungen, Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen. Dazu kommen die Art und Fälligkeit der Auszahlungen.
- Neben den Arbeitsbedingungen ist nun auch das Enddatum oder die Dauer des Arbeitsverhältnisses festzuhalten, wenn es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt.
- Sofern eine Probezeit vereinbart ist, ist deren Dauer festzuhalten.
- Festgehalten wird auch die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte bzw. vorgesehene Ruhepausen und Ruhezeiten. Bei Schichtarbeit sind Art des Schicht-

systems, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen zu dokumentieren.

- Die Wahl des Arbeitsorts durch den Arbeitnehmer, falls vereinbart ist, dass hier die Möglichkeit eines Wahlrechts besteht.
- Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers, wenn nicht der Versorgungsträger selbst dazu verpflichtet ist, den Arbeitnehmer selbst zu informieren.
- Ein etwaiger Anspruch auf Fortbildungen, die durch den Arbeitgeber bereitgestellt werden.
- Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage.

Besonders an der Neuregelung ist, dass bereits am ersten Arbeitstag die Niederschrift mit den Namen und den Anschriften der Vertragsparteien, Informationen zum Arbeitsentgelt und seiner Zusammensetzung sowie über die Arbeitszeiten vorliegen muss. Nur die restlichen Nachweise dürfen innerhalb der folgenden sieben Kalendertagen noch nachgereicht werden. Dies stellt eine erhebliche Neuerung im Vergleich zu vorher dar.

Bei bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen erhalten die Arbeitnehmer die Informationen über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen nur, wenn sie ihren jeweiligen Arbeitgeber dazu auffordern. Diese müssen dann innerhalb von sieben Tagen vorgelegt werden. Nur bei den Informationen zum Urlaub, der betrieblichen Altersvorsorge, den Pflichtfortbildungen, dem Kündigungsverfahren und möglichen Kollektivvereinbarungen haben die Arbeitgeber etwas mehr Zeit und müssen diese Informationen innerhalb eines Monats nach Aufforderung bereitstellen.

Sonstige Hinweise für Arbeitgeber

Es ist in den meisten Fällen davon auszugehen, dass die bisher verwendeten Vertragsmuster für die Arbeitsverträge nicht mehr angewendet werden können und neu angepasst werden müssen. Auch bereits länger Beschäftigte dürften Nachfragen haben und sich damit an ihren Arbeitgeber wenden. Es empfiehlt sich daher ein Informationsschreiben o. Ä. für sämtliche Arbeitnehmer oder bestimmte Arbeitnehmergruppen zu erstellen. Diese Informationen müssen letztendlich aber unbedingt schriftlich vorliegen, ein ausschließlich elektronischer Nachweis ist nicht gestattet, da ansonsten ein Verstoß gegen das neue Nachweisgesetz vorliegt. Zur Vereinfachung könnten allgemeine Regelungen, die in einem Unternehmen für sämtliche Arbeitnehmer gelten, in den Betriebsvereinbarungen festgehalten werden. So kann in den Arbeitsverträgen darauf Bezug genommen werden und eine einzelne Aufzählung entfällt.

Wir empfehlen ihnen daher für jedes Beschäftigungsverhältnis schriftliche Arbeitsverträge abzuschließen und darin alle notwendigen Angaben mit aufzunehmen

Krankenschein – eAU (elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung)

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeit (AU) und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die AU länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der AU sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Daher informieren die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmer ihren Arbeitgeber unverzüglich über ihre AU und gehen u. U. zum Arzt.

Arbeitgeber sind ab dem 1.1.2023 verpflichtet die AU-Daten bei den Krankenkassen abzurufen. Eine Vorlage der AU-Bescheinigung durch den Arbeitnehmer muss ab 2023 also nicht mehr erfolgen. Er hat aber weiterhin die Pflicht seinem Arbeitgeber die AU zu melden und ggf. ärztlich feststellen zu lassen.

Die Erst- und Folgebescheinigungen einer AU können nur für den jeweiligen Arbeitnehmer individuell angefordert werden. Ein regelmäßiger oder pauschaler Abruf von eAU-Daten durch Arbeitgeber ist unzulässig.

Eine ärztliche Papierbescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit als gesetzlich vorgesehenes Beweismittel bleibt – vorerst – erhalten.

Im Rahmen der Lohnabrechnung für Ihr Unternehmen durch unsere Kanzlei werden wir die Möglichkeit haben, die entsprechenden Bescheinigungen elektronisch bei den Krankenkassen abzurufen. Dafür müssen Sie uns rechtzeitig zum Lohntermin informieren, welche Arbeitnehmer sich im entsprechenden Zeitraum krank gemeldet haben.

Ausgaben und Einnahmen steuerwirksam zeitlich verlagern

Im Steuerrecht gilt in vielen Bereichen das sog. Zu- und Abflussprinzip. Insbesondere bei Arbeitnehmern kann es vorteilhaft sein, variable Gehaltsbestandteile oder berufsbezogene Ausgaben vorzuziehen oder in das nächste Jahr zu verlagern. Liegen z. B. die Werbungskosten unter dem Pauschbetrag von 1.200 € (bis 1.1.2022: 1.000 €) können noch ausstehende Aufwendungen (z. B. für Arbeitsmittel) in das neue Jahr verschoben werden.

Die Möglichkeit der Verlagerung besteht auch bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung. Hier können z. B. die Zahlung von Reparaturen noch im laufenden Jahr oder im neuen Jahr vorgenommen werden, um steuerwirksame Aufwendungen in das gewünschte Jahr zu verlagern. Auch Anzahlungen an Handwerksunternehmen o.ä. können in Betracht gezogen werden.

Bei kostenintensiveren Maßnahmen an bestimmten Gebäuden kann es im Hinblick auf die Steuerprogression günstiger sein, an sich sofort abziehbarer Erhaltungs-



aufwendungen auf Antrag in der jeweiligen Steuererklärung gleichmäßig auf 2 bis 5 Jahre zu verteilen. Voraussetzung: Es handelt sich um Aufwendungen für ein vermietetes Gebäude im Privatvermögen, das überwiegend Wohnzwecken dient. Erhaltungsaufwendungen dienen der zeitgemäßen Substanzerhaltung des Gebäudes.

Steuerliche Berücksichtigung von Spenden

Die Vorweihnachtszeit ist jedes Jahr der Zeitraum, in dem am meisten gespendet wird. Neben der „guten Tat“ können die Steuerpflichtigen auch noch von einer steuerlichen Vergünstigung profitieren, denn geleistete Spenden können die Einkommensteuer mindern.

Spenden zur Förderung gemeinnütziger und steuerbegünstigter Zwecke, können Steuerpflichtige bis zu einer Höhe von 20 % des Gesamtbetrags der Einkünfte oder bei Personen mit Gewinneinkünften bis zu 4 % der Summe der gesamten Umsätze und der im Kalenderjahr aufgewendeten Löhne und Gehälter geltend machen. Falls der Spendenbetrag diesen Höchstbetrag übersteigt, wird der Differenzbetrag in das Folgejahr vorgetragen. Bei Spenden und Mitgliedsbeiträgen an politische Parteien, wird eine Ermäßigung der Einkommensteuer von 50 % gewährt, höchstens jedoch 825 €. Dies hängt von der Höhe der geleisteten Spende ab. Übersteigt der Spendenbetrag 1.650 €, kann der Differenzbetrag als Sonderausgabe geltend gemacht werden. Für Ehegatten gelten die doppelten Beträge.

Damit das Finanzamt den Spendenbetrag anerkennt, ist eine Spendenbescheinigung notwendig. Bis zu einem Betrag von 300 € pro Spende ist diese nicht notwendig, da es sich bis zu dem Betrag um eine Kleinbetragsspende handelt. Als Nachweis reicht dann auch der Kontoauszug, soweit auf diesem alle erforderlichen Informationen wie Empfänger, Betrag, Tag der Buchung, Spendenbezeichnung und natürlich Name und Kontonummer des Spendenden vorhanden sind.

Team



Herr Piet Leicht
hat sein Studium mit Bravour abgeschlossen



Frau Penelope Felger
Auszubildende, ist seit 1. September 2022 neu in
unserem Team.



Frau Ledina Bauta
Auszubildende, ist seit 1. September 2022 neu in
unserem Team.

KREATIV - STEUERN - GESTALTEN

Herausgeber:

LINK ROTTER EHMANN
+ KOLLEGEN GMBH

Steuerberatungsgesellschaft

Weiherstr. 2-4
75173 Pforzheim
Tel. 07231 9246-0
www.liro.de
info@liro.de



Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt.
Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.
Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.