

Mandanteninformation 07-08/2022

- Wichtig:**
- Nachweisgesetz ab 1.8.22 bringt hohe Anforderungen an Arbeitgeber**
 - Corona-Überbrückungshilfen noch immer in Prüfung**
 - Energiepreispauschale wird von den Finanzämtern umgesetzt**
 - Das Infektionsschutzgesetz wird angepasst und verlängert**

Sehr geehrte Mandanten,

leider hat sich in den letzten Wochen im Bereich der Inflation wenig getan, um die Entwertung des Geldes ernsthaft aufzuhalten. Im Monat Juli 2022 betrug die Inflationsrate 7,5 %. Die EZB hat zwar zuletzt die Zinsen angehoben, aber dieser Schritt kam für viele Experten zu spät, bereits im Frühjahr 2021 war abzusehen, dass die viel zu lockere Geldpolitik in Europa einen hohen Preis fordern wird.

Wir gehen ebenso wie Sie davon aus, dass die Außenpolitik hinsichtlich der Energieversorgung und vor allem der Preisbildung nachhaltig enorme Schäden im Mittelstand verursachen kann.

Wieder einmal springt der Staat in der Krise ein, um mit Uniper ein Unternehmen vor dem Bankrott zu bewahren. Für die Verbraucher aber wird es diesmal aber richtig teuer. Diesmal ist es anders als bei den vorherigen Fällen, als der Staat für die Rettung eines Unternehmens eingesprungen ist. Ob nun in der Bankenkrise bei der Rettung der Commerzbank oder in der Coronakrise mit dem Einstieg des Staates bei der Lufthansa: Die Bürger haben es nie direkt bemerkt, dass in Deutschland ein großes und wichtiges Unternehmen vor dem Bankrott bewahrt wurde. Es geschah zwar mit Steuergeld, aber es geschah, ohne dass die Kunden direkt zur Kasse gebeten wurden. Bei der Rettung des Energiekonzerns Uniper aber werden auch die Verbraucher an den Kosten beteiligt, und zwar nicht zu knapp. Die Gasumlage ist per Verordnung bereits in Kraft gesetzt und wird ab dem 01. Oktober 2022 wirken. Zahlen müssen alle Gasverbraucher ungeachtet ihrer Einkommensverhältnisse. Wieviel, erfahren sie erst nach dem 15. August.

Bundeskanzler Scholz geht von Mehrkosten in Höhe von 200-300 Euro je Familie und Jahr aus - mal schauen, ob er sich später an diese Aussage erinnern wird. Die Mehrkosten dürften eher ein Vielfaches ab Oktober 2022 erreichen. Es ist abzusehen, dass dann vielleicht wieder Gedächtnislücken, wie etwa im Falle der Warburg-Bank, auftreten werden. Schauen wir, was die nun aufgetauchten WhatsApp-Nachrichten in dem Fall möglicherweise noch für neue Entwicklungen bringen.

GARGULA & PIETSCH

STEUERBERATER · RECHTSANWÄLTE

Bleiben Sie aufmerksam und denken Sie daran:

„Hoffnung ist eine gute Sache, vielleicht die beste von allen, und gute Dinge sterben nie.“

Im Folgenden die für Sie aktuell relevanten steuerlichen Informationen:

Daten für den Monat September 2022			
Steuertermine			
Fälligkeit:			
• USt, LSt = 12.9.2022			
• ESt, KSt = 12.9.2022			
Überweisungen (Zahlungsschonfrist):			
• USt, LSt = 15.9.2022			
• ESt, KSt = 15.9.2022			
Scheckzahlungen:			
Bei Scheckzahlung muss der Scheck dem Finanzamt spätestens drei Tage vor dem Fälligkeitstag vorliegen!			
Beiträge Sozialversicherung			
Fälligkeit Beiträge 9/2022 = 28.9.2022			
Verbraucherpreisindex			
(Veränderung gegenüber Vorjahr)			
6/21	11/21	2/22	6/22
+ 2,1 %	+ 6,0 %	+ 5,5 %	+ 8,2 %

Nachweisgesetz ab 01.08.2022 in Kraft

Der Bundestag hat am 23.06.2022 ein Gesetz zur Umsetzung der seit 2019 gültigen EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen beschlossen, welches am 01.08.2022 in Kraft getreten ist.

Durch dieses Gesetz ergeben sich neben Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, im Berufsbildungsgesetz und der Gewerbeordnung vor allem Änderungen im Nachweisgesetz, welches die Arbeitsverträge betrifft.

Die Unterrichtungspflichten mit den größten Auswirkungen sind dabei

- die Verpflichtung, ein Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen anzugeben.
- die Pflicht, Angaben zur Dauer einer Probezeit, sofern eine solche vereinbart wurde, zu machen
- die Pflicht, die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts künftig aufzuschlüsseln in Grundvergütung, Vergütung aufgrund Überstunden, Zuschlägen, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen und sonstige Zahlungen. Auch müssen die Art der Auszahlung und die Fälligkeit der einzelnen Bestandteile jeweils genannt werden.

GARGULA & PIETSCH

STEUERBERATER · RECHTSANWÄLTE

- die Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten, sowie ein ggf. eingerichtetes Schichtsystem, Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen müssen genau festgehalten werden, ebenso wie die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und die Voraussetzungen für eine etwaige Anordnung.
- falls der Arbeitgeber Fortbildungsmöglichkeiten bereitstellt, müssen die Arbeitnehmer hierüber informiert werden.
- soweit eine betriebliche Altersvorsorge vom Arbeitgeber angeboten wird, so muss dieser Name und Anschrift des Versorgungsträgers nennen.
- die Pflicht des Arbeitgebers über die korrekte Vorgehensweise bei Kündigungen aufzuklären, zumindest müssen die Kündigungsfrist und die Notwendigkeit der Schriftlichkeit der Kündigungserklärung niedergeschrieben werden. Künftig muss auch eine Aufklärung über die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage erfolgen, wobei eine unterlassene Aufklärung über die dreiwöchige Frist nach §§ 4, 7 KSchG nicht dazu führen soll, dass der Arbeitnehmer zeitlich unbegrenzt Kündigungsschutzklage erheben kann.
- Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Die Unterrichtung hat schriftlich zu erfolgen. Bisher bestehende Verträge müssen jedoch nicht überarbeitet werden.

Auch wenn einige genannte Aspekte von betrieblicher Übung erfasst oder in Betriebsvereinbarungen niedergeschrieben sind, so entbindet das den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung zur Niederschrift im einzelnen Vertrag oder der Unterrichtung. Jedoch soll auf geltende Tarifverträge, Betriebs- und Dienstleistungsvereinbarungen verwiesen werden können.

Bei einem Verstoß gegen das Nachweisgesetz drohen Bußgelder. Ab dem 1. August 2022 kann gegen Arbeitgeber, die der gesetzlichen Nachweispflicht nicht, falsch oder in anderer Art mangelhaft nachkommen, ein Bußgeld von bis zu 2.000,00 EUR verhängt werden.

Vorherrschend gilt das Gesetz für ab dem 01.08.2022 beginnende Arbeitsverhältnisse, allerdings können auch Arbeitnehmer mit bestehenden Arbeitsverträgen eine „Nachunterrichtung“ einfordern. Der Arbeitgeber muss dann innerhalb von 7 Tagen dem Wunsch des Arbeitnehmers nach neuer Gesetzeslage unterrichtet zu werden, entsprechen, soweit sich die Informationen nicht schon im Altvertrag finden.

Bitte sprechen Sie uns bei Fragen zu diesen Themen direkt an, bevorzugt natürlich unsere Expertin Frau Rechtsanwältin Pietsch.

Corona-Ü-Hilfen noch immer in der Antragsprüfung

Man glaubt es kaum, aber es ist so: Die als Hilfen zur Überbrückung der wirtschaftlichen Einbußen des 2. Halbjahres 2021 und des i. Quartals 2022 gestellten Anträge sind noch immer nicht von der ILB alle abschließend bearbeitet. Wir als prüfende Dritte und damit beauftragte Antragsversender bekommen ständig Anfragen, die mit den angekreuzten und unterzeichneten Erklärungen der Antragsteller eigentlich

erledigt sein müssten und zum Teil aufwendige Erläuterungen unsererseits nach sich ziehen. Wundern Sie sich also nicht, wenn auch Sie noch auf Hilfen warten.

Wir jedenfalls tun unser Bestes, um auch wenig verständliche Anfragen trotzdem sachgerecht zu beantworten- damit es weitergeht und Sie irgendwann die Entlastung erfahren.

Wir werden diesen Mehraufwand, der im Antrag bei der geförderten Rechnung für den prüfenden Dritten nicht berücksichtigt werden konnte, Ihnen zwar demnächst in Rechnung stellen, werden diese Mehrkosten aber dann bei der Schlussabrechnung für Sie geltend machen.

Umsetzung der Energiepreispauschale (EEP)

In unserer Mandanteninformation 03-04/2022 hatten wir auf die beschlossene Energiekostenpauschale hingewiesen und Erläuterungen zum geplanten Verfahren gemacht. In diesen Tagen erhalten nun alle mit ESt-Vorauszahlungen belastete Steuerpflichtigen einen Änderungsbescheid, der einmalig für den Zahltag 10.09.2022 eine Minderung von 300,00 € enthält. Wer allerdings weniger Vorauszahlungssoll hat, bekommt den Rest zu den 300,00 € erst mit dem Bescheid zur ESt-Jahressteuererklärung 2022 berücksichtigt.

Schauen Sie auf Ihren eingegangenen Bescheid: Wer das Finanzamt mit Einzugsermächtigung betraut hat, braucht nicht aktiv werden. Wer selbst überweist, muss die (einmalige) Änderung beachten.

Für die Arbeitnehmer erfolgt die Abrechnung bekanntlich über die Lohnabrechnung September.

Übrigens: Lt. Antwort der Bundesregierung auf eine entsprechende parlamentarische Anfrage werden im Bundesdurchschnitt bei Arbeitnehmern davon 107 € wieder als Steuernehreinnahme an den Staat zurückfließen.

Infektionsschutzgesetz (IfSG) wird angepasst und fortgeschrieben

Zwar sind bei fast allen europäischen Nachbarn die Corona-Eindämmungsmaßnahmen völlig entfallen (Dänemark, Schweden) oder stark vermindert worden, aber unser Gesundheitsminister sieht das eben anders.

Das Bundesgesundheitsministerium und das Bundesjustizministerium haben sich gemeinsam auf eine Fortentwicklung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) verständigt. Damit soll ein sicherer Rechtsrahmen für Corona-Schutzmaßnahmen für den Herbst und Winter geschaffen werden.

Die Fortentwicklung des IfSG sieht ein mehrstufiges, lagebezogenes Schutzkonzept vor:

- Danach sollen zwischen 1.10.2022 und 7.4.2023 in bestimmten Bereichen spezifische Schutzmaßnahmen **bundesweit** gelten – die Maskenpflicht im Luft- und öffentlichen Personenfernverkehr oder eine bundesweite Masken- und Testnachweispflicht für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen. In Betrieben gilt zudem weiter die Corona-Arbeitsschutzverordnung, zum Beispiel mit Homeoffice-Angebot sowie Masken- und Testregelungen.

- Die **Länder** sollen darüber hinaus weitergehende Regelungen erlassen können, um die Funktionsfähigkeit des Gesundheitssystems oder der sonstigen kritischen Infrastruktur zu gewährleisten. Für den öffentlichen Personennahverkehr und in öffentlich zugänglichen Innenräumen können sie etwa eine Maskenpflicht vorschreiben. Dies gilt auch für Kultur- und Sportveranstaltungen sowie in Restaurants. Hier soll es jedoch Ausnahmen für getestete, frisch geimpfte und frisch genesene Menschen geben.
- Ebenso können die Länder eine Testpflicht in Schulen und Kindertageseinrichtungen sowie eine Maskenpflicht in Schulen ab dem fünften Schuljahr vorschreiben.
- Stellt ein Landesparlament für das gesamte Bundesland oder einzelne Gebiete auf Basis einer sich verschlechternden Entwicklung eine konkrete Gefahr für das Gesundheitssystem oder die sonstigen kritischen Infrastrukturen fest, können weitere Maßnahmen angeordnet werden. Dazu zählt etwa Maskenpflicht bei Veranstaltungen im Außenbereich, wenn ein Mindestabstand von 1,5 Meter nicht eingehalten werden kann, sowie bei Veranstaltungen in öffentlich zugänglichen Innenräumen ohne Ausnahmeregelung. Des Weiteren kann eine Festlegung von Personenobergrenzen für Veranstaltungen in öffentlich zugänglichen Innenräumen erfolgen.

Wir sind voller düsterer Erwartungen, was wohl unsere brandenburgische Landesregierung aus diesen Kann-Bestimmungen für uns unwissende und vielleicht auch unzufriedene märkische Heide- und Sand-Bewohner beschließen wird.

Pflegeversicherung: Bundesverfassungsgericht fordert Entlastung kinderreicher Familien

Das Bundesverfassungsgericht hat entschieden, dass es mit dem Grundgesetz unvereinbar ist, dass beitragspflichtige Eltern in der sozialen Pflegeversicherung unabhängig von der Zahl der von ihnen betreuten und erzogenen Kinder mit gleichen Beiträgen belastet werden. Der Gesetzgeber ist nun verpflichtet, bis zum 31.7.2023 eine Neuregelung zu treffen.

Im gegenwärtigen System der sozialen Pflegeversicherung werden Eltern mit mehr Kindern gegenüber solchen mit weniger Kindern benachteiligt, weil der mit steigender Kinderzahl anwachsende Erziehungsmehraufwand im geltenden Beitragsrecht keine Berücksichtigung findet. Die gleiche Beitragsbelastung der Eltern unabhängig von der Zahl ihrer Kinder ist verfassungsrechtlich nicht gerechtfertigt.

Das Bundesverfassungsgericht entschied allerdings auch, dass es bei der gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung zulässig ist, dass Mitglieder mit Kindern mit einem gleich hohen Beitrag wie Mitglieder ohne Kinder belastet werden.

Schauen wir mal, was die Bundesregierung daraus machen wird.

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung in der Sozialversicherung

Bereits mit Wirkung zum 1.1.2012 wurde in der Sozialversicherung die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP) eingeführt. Das Verfahren sieht die Annahme der zur Durchführung einer Betriebsprüfung nach § 28p Sozialgesetzbuch (SGB) IV notwendigen Arbeitgeberdaten im elektronischen Verfahren vor. Sofern Arbeitgeber an der optional angebotenen euBP teilnehmen, können die Rentenversicherungsträger verlangen, dass die Übermittlung der erforderlichen Daten zum Zweck der Betriebsprüfung in einer einheitlich vorgegebenen Struktur erfolgt.

Ab dem 1.1.2023 sind die für die Prüfung notwendigen Daten elektronisch aus einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm zu übermitteln.

Grundsätzlich ersetzt die euBP nicht die Prüfung vor Ort. Sofern der Arbeitgeber allerdings daran teilnimmt und diese mit den gelieferten Daten abgeschlossen werden kann, entfällt eine weitere Einsichtnahme der Unterlagen vor Ort.

Diese Verfahrensweise wird von uns als Ihr Lohnbuchhaltungs-Auftragnehmer bereits überwiegend praktiziert.

9-EUR-Ticket: Lohnsteuerliche Behandlung von Zuschüssen des Arbeitgebers

Das Bundesfinanzministerium hat sich dazu geäußert, wie Zuschüsse des Arbeitgebers zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für den öffentlichen Personennahverkehr während der Gültigkeitsdauer des 9-EUR-Tickets lohnsteuerlich zu behandeln sind (BMF-Schreiben vom 30.5.2022).

Zuschüsse, die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu deren Aufwendungen für Tickets für öffentliche Verkehrsmittel gewähren, sind hinsichtlich der Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 15 Einkommensteuergesetz (EStG) auf die Höhe der Aufwendungen des Arbeitnehmers beschränkt.

Für Juni, Juli und August 2022 wird es nicht beanstandet, wenn Zuschüsse des Arbeitgebers die Aufwendungen des Arbeitnehmers für Tickets für öffentliche Verkehrsmittel im Kalendermonat übersteigen, soweit die Zuschüsse die Aufwendungen bezogen auf das Jahr 2022 insgesamt nicht übersteigen (Jahresbetrachtung). Werden für 2022 insgesamt höhere Zuschüsse gezahlt, als der Arbeitnehmer Aufwendungen hatte, ist der Differenzbetrag als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu behandeln.

Beachten Sie: Die steuerfreien Arbeitgeberleistungen nach § 3 Nr. 15 EStG mindern den als Entfernungspauschale abziehbaren Betrag und sind vom Arbeitgeber zu bescheinigen.

Sachbezüge bleiben bei der Berechnung des Mindestlohns außen vor

Ein Gastronom hatte seinen Arbeitnehmern freie Unterkunft und Verpflegung gewährt und diese Leistungen als geldwerte Vorteile auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet. Ein Betriebsprüfer sah das allerdings anders – und zwar zu Recht, wie nun das Landessozialgericht Bayern (Beschluss vom 28.2.2022, Az. L 7 BA 1/22 B ER) entschieden hat. Denn nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (25.5.2016, Az. 5 AZR 135/16) ist der Mindestlohn nach der Entgeltleistung in Form von Geld zu berechnen. Sachbezüge bleiben außen vor.

Hinzuschätzungen der BP nicht immer gerechtfertigt

Erfreuliches Urteil des FG Niedersachsen: Bei nur formellen Fehlern in der Kassenführung kann eine Hinzuschätzung (mittels Unsicherheitszuschlag oder Anlehnung an Richtsätze) durchaus keine *neue Tatsache* sein, wenn nicht auch materielle Mängel (z.B. nicht erklärte Einnahmen) nachgewiesen werden. Dann hat eine Bescheid-Änderung in Abhängigkeit von den AO-Änderungsnormen wirksame Schranken.

Der BFH muss dieser vernünftigen Rechtsprechung allerdings noch folgen, denn das unterlegene Finanzamt hat natürlich Revision eingelegt.

Aufteilungsgebot nach § 12 (2) Nr. 11 UStG

Seit längerer Zeit liegt beim EuGH das Problem der deutschen Aufteilung von einheitlichen Vermietungsleistungen mittel Anfrage auf dem Tisch. Es geht darum, ob die Nebenleistungen zur Vermietung, wie Frühstück, Parkplatzgestaltung, Internetnutzung u.ä. dem ermäßigten Steuersatz für die Übernachtung unterliegen, oder als selbständige Leistungen nach dem Regelsteuersatz abzurechnen sind, wie im deutschen Umsatzsteuerrecht geboten. Hotel- und Pensionsbetreibern waren bisher Einsprüche zur Verfahrensrufe abgenommen, jedoch Aussetzung der Vollziehung (AdV) nicht gewährt worden. Hierzu hat der BFH seine Meinung geändert und nunmehr AdV als zulässig zu gewähren bestimmt.

Vielleicht ein Grund mehr, die künftigen USt-Bescheide mittels Einspruch offenzuhalten.

Für alle Fragen hierzu und – wie gewohnt für rechtliche Probleme allgemein – stehen unsere Mitarbeiter und wir als Sozien Ihnen in unseren Büroräumen in Burg und Peitz gern zur Verfügung.