

Inhaltsverzeichnis

- 1 | *Geplante Änderungen durch das Jahressteuergesetz*
- 2 | *Verlängerung der Frist der Grundsteuererklärungen*
- 3 | *Inflationsausgleichsgesetz*
- 4 | *Inflationsausgleichsprämie*
- 5 | *Familienheimfahrten bei Zuzahlung an den Arbeitgeber keine Werbungskosten*
- 6 | *Gewerbliche Einkünfte bei Sportlertätigkeit*
- 7 | *eAU ab 2023 für Arbeitgeber verpflichtend*
- 8 | *Keine automatische Verjährung von Urlaubstagen nach drei Jahren*
- 9 | *Urlaubstage während Quarantäne*
- 10 | *Gesellschaftsrecht – Treuepflicht eines ausgeschiedenen Gesellschafters*

1 | Geplante Änderungen durch das Jahressteuergesetz

Für 2023 sind durch das Jahressteuergesetz 2022 erhebliche Änderungen geplant. Bei Redaktionsschluss lag die endgültige Fassung des Gesetzes allerdings noch nicht vor. Inwiefern und wann Bundestag und Bundesrat zustimmen, ist noch nicht abzusehen. Es ist aber davon auszugehen, dass ab 2023 mit einer Vielzahl an Änderungen zu rechnen ist. Nachfolgend werden die wichtigsten Änderungsentwürfe stichpunktartig wiedergegeben. Bzgl. der Änderungen im Bewertungsrecht und bei der Berücksichtigung von Altersvorsorgeaufwendungen wird auf die Oktoberausgabe der AUTACO Monthly verwiesen:

Gebäude-AfA § 7 Abs. 4 EStG:

Steuerpflichtige hatten bisher die Möglichkeit, ihr Gebäude mit einer kürzeren als der gesetzlich vorgegebenen Nutzungsdauer abzuschreiben, wenn ein begründeter Ausnahmefall vorlag und entsprechende Nachweise vorgelegt werden konnten. Von dieser Ausnahmeregelung soll ab 2023 kein Gebrauch mehr gemacht werden. Soweit die Absetzung für Abnutzung (AfA) für Gebäude im Rahmen der Einkünfteermittlung für das Kalenderjahr 2022 oder das vor dem 1. Januar 2023 endende Wirtschaftsjahr zulässigerweise mit einer geringeren Nutzungsdauer vorgenommen wurde, kann die AfA auch weiterhin nach der zu diesem Stichtag anerkannten kürzeren Nutzungsdauer bemessen werden.

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 wären Wohngebäude betroffen, die nach dem 30.06.2023 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 bei der Veranlagung 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 dieser 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 gesamten 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 Homeoffice 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 der Kapitalertragsteuer befreit. Bei zusammenveranlagten Ehegatten gilt der doppelte Betrag von 1.602 €. Der bisherige Betrag soll zum 01.01.2023 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 01.01.2023 von bisher 924 € auf 1.200 € erhöhen. Voraussetzung für die Gewährung des Freibetrags ist außerdem, dass für das Kind noch ein Kindergeldanspruch besteht.

Erhöhung der Arbeitslohngrenze:

In Fällen, in denen die Pauschalbesteuerung angewendet wird, soll sich die Arbeitslohngrenze ab 2023 von 120 € auf 150 € je Arbeitstag erhöhen. Diese Änderung erfolgt als entsprechende Anpassung an die bereits durchgeführte Erhöhung des Mindestlohns zum 01.10.2022.

Förderung von PV-Anlagen:

Der Ausbau von PV-Anlagen soll in den nächsten Jahren weiter gefördert werden. Die Regierung hat sich dafür mehrere Maßnahmen überlegt. Zum einen soll eine Ertragsteuerbefreiung eingeführt werden, die für PV-Anlagen gilt, wenn diese eine Leistung von max. 30 kW (Bruttonennleistung laut Marktstammdatenregister) bei Einfamilienhäusern und Gewerbeimmobilien bzw. 15 kW je Wohn- und Gewerbeeinheit bei übrigen, überwiegend zu Wohnzwecken genutzten Gebäuden haben. Die Steuerbefreiung soll unabhängig von der späteren Verwendung des erzeugten Stroms gelten.

Zum anderen soll ein sog. Nullsteuersatz für die Umsatzsteuer eingeführt werden, soweit es sich um eine Leistung an den Betreiber einer Anlage handelt und die Anlage auf oder in der Nähe von (Privat-)Wohnungen und öffentlichen und anderen Gebäuden, die dem Gemeinwohl dienend genutzt werden, installiert wird. Der Betreiber wird bei der Anschaffung nicht mehr mit Umsatzsteuer belastet und muss nicht mehr auf die Kleinunternehmerregelung verzichten, um die Vorsteuer zurückzuerhalten. Dadurch soll Bürokratieaufwand vermieden werden.

Außerdem sollen Lohnsteuerhilfvereine eine erweiterte Beratungsbefugnis bekommen und dürften damit auch Steuerpflichtige beraten, die eine PV-Anlage mit einer Leistung bis zu 30 kW installiert haben.

2 | Verlängerung der Frist der Grundsteuererklärungen

Die Berechnung der Grundsteuer erfolgt seit Jahren anhand veralteter Werte. Deswegen sollen ab 2025 neue Berechnungsgrundlagen gelten. Für diese werden aber die aktuellen Grundstückswerte benötigt, sodass alle Grundstückseigentümer in Deutschland eine Grundsteuererklärung einreichen müssen. Die ursprüngliche Frist dafür lief vom 01.07. bis zum 31.10.2022. Da es sich bereits abzeichnet, dass nicht alle Erklärungen innerhalb der Frist eingehen, haben sich Bund und Länder kurz vor Ablauf der Frist geeinigt, dass die Frist zur Abgabe der Grundsteuererklärungen bundesweit einmalig bis zum 31.01.2023 verlängert wird.

3 | Inflationausgleichsgesetz

Das Inflationausgleichsgesetz soll die kalte Progression abbauen und bewirken, dass die Bürger mehr Geld zur Verfügung haben. Zudem wären deutlich mehr Bürger von der Abgabe einer Steuererklärung befreit. Als Gesetzesvorhaben wurde der Entwurf im September vom Bundeskabinett verabschiedet. Der Gesetzesentwurf sieht folgende Änderungen vor:

- Der Grundfreibetrag soll zum 01.01.2023 auf 10.632 € angehoben werden, zum 01.01.2024 auf 10.932 €.
- Die sog. Tarifeckwerte sollen verschoben werden. Damit würde der Spitzensteuersatz im Jahr 2023 erst bei 61.972 € greifen, im Jahr 2024 erst bei 63.515 €.
- Zur Unterstützung von Familien soll der steuerliche Kinderfreibetrag angehoben werden und von 2022 bis 2024 jährlich steigen.
- Das Kindergeld soll zum 01.01.2023 auf 237 € monatlich für das erste, zweite und dritte Kind angehoben werden. Dies gilt unabhängig davon, ob die Familie Einkommensteuer zahlt oder nicht.
- Wer Unterhaltszahlungen leistet, konnte diese bislang bis zu einem Höchstbetrag von 9.984 € steuerlich ansetzen. Der Höchstbetrag soll rückwirkend schon für 2022 mit Hilfe eines dynamischen Verweises in Anlehnung an den Grundfreibetrag auf 10.347 € angehoben werden.

4 | Inflationausgleichsprämie

Die sog. Inflationausgleichsprämie ist Teil des dritten Entlastungspakets. Durch die Einführung haben Arbeitgeber seit dem 26.10.2022 die Möglichkeit, ihren Arbeitnehmern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn weitere Zahlungen bis zu einer Gesamthöhe von 3.000 € zukommen zu lassen. Dieser Betrag ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Der Begünstigungszeitraum läuft noch bis zum 31.12.2024. Dabei wird es den Arbeitgebern überlassen, ob und in welcher Höhe sie die Prämie zahlen. Eine Zahlungsverpflichtung besteht nicht.

5 | Familienheimfahrten bei Zuzahlung an den Arbeitgeber keine Werbungskosten

Zu den ansatzfähigen Werbungskosten gehören auch Aufwendungen, die dem Steuerpflichtigen wegen einer doppelten Haushaltsführung entstehen, vorausgesetzt diese sind beruflich veranlasst. Der Steuerpflichtige kann dabei für jede Woche eine sog. Familienheimfahrt geltend machen für die Wege zwischen erster Tätigkeitsstätte und Ort des eigenen Hausstandes.

Diese Regelung findet keine Anwendung, wenn der Steuerpflichtige dafür einen ihm im Rahmen einer Einkunftsart überlassenen Pkw nutzt. In diesen Fällen wird grundsätzlich auf den Ansatz eines geldwerten Vorteils in Form eines Zuschlags für eine wöchentliche Heimfahrt verzichtet. Durch den zusätzlichen Ansatz von Werbungskosten für diese Fahrten würden die Steuerpflichtigen doppelt begünstigt werden, sodass ein Werbungskostenabzug nicht zugestanden wird.

Der BFH entschied nun, dass ein Werbungskostenabzug selbst dann nicht möglich ist, wenn der Arbeitnehmer den überlassenen Pkw auch für private Zwecke nutzen darf und hierfür ein Nutzungsentgelt leisten oder individuelle Kosten im Zusammenhang mit dem Pkw tragen muss. Die vom Arbeitnehmer getragenen Aufwendungen mindern jedoch den Vorteil aus der Überlassung des Dienstwagens.

6 | Gewerbliche Einkünfte bei Sportlertätigkeit

Ein Gewerbebetrieb liegt vor, wenn keine Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit oder aus Land- und Forstwirtschaft vorliegen und die private Vermögenssphäre überschritten wird. Es muss sich zudem um eine selbstständig ausgeübte Tätigkeit, die mit Gewinnerzielungsabsicht unternommen wird und eine Beteiligung am allgemeinen wirtschaftlichen Verkehr darstellt, handeln. Bei der Abgrenzung zu anderen Einkunftsarten kommt es auf das Gesamtbild der Verhältnisse an. Dies gilt auch für die Frage, ob mehrere Tätigkeiten nach der Verkehrsauffassung als einheitliche Tätigkeit anzusehen sind.

Basierend auf diesen Grundsätzen hat der BFH eine Entscheidung über die Zugehörigkeit zu gewerblichen Einkünften bei Sportlertätigkeiten veröffentlicht. Ein Steuerpflichtiger erzielte aus seiner Sportlertätigkeit Einkünfte aus Gewerbebetrieb. Zusätzlich gab er in den Steuererklärungen noch sonstige Einkünfte aus Zahlungen der Deutschen Sporthilfestiftung, Kaderförderung und anderen Prämien an, denen er Werbungskosten gegenüberstellte. Das Finanzamt qualifizierte diese Einnahmen zu gewerblichen Einkünften um.

Dies erfolgte zu Recht, wie der BFH entschied. Die Zahlungen der Deutschen Sporthilfestiftung stellen Einkünfte aus dem bereits vorliegenden Gewerbebetrieb als Sportler dar. Durch die Tätigkeit als Profisportler liegt ein untrennbarer Zusammenhang zwischen den Einnahmen vor, sodass von einem einheitlichen Betrieb ausgegangen werden muss. Die Zahlungen der Sportförderung stellen Betriebseinnahmen dar; ein pauschalierter Ansatz von Betriebsausgaben für sportbedingte Aufwendungen in gleicher Höhe darf dabei nicht geltend gemacht werden.

7 | eAU ab 2023 für Arbeitgeber verpflichtend

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 01.01.2023 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.

8 | Keine automatische Verjährung von Urlaubstagen nach drei Jahren

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) Fälle zur Vorabentscheidung vorgelegt, bei denen es u. a. um die Verjährung von Urlaubstagen ging. Die EuGH-Richter stärkten mit ihren Urteilen die Rechte von Arbeitnehmern, da Urlaubsansprüche erst dann verjähren bzw. verfallen können, nachdem der Arbeitgeber seine Beschäftigten tatsächlich in die Lage versetzt hat, den Urlaub rechtzeitig zu nehmen.

In einem Fall stand die deutsche Regelung auf dem Prüfstand, nach der Urlaubsansprüche automatisch nach drei Jahren verjähren und die Verjährungsfrist am Schluss des Jahres beginnt, in dem der Anspruch entstanden ist. Der EuGH kam zu der Entscheidung, dass die Verjährungsfrist zwar konform mit dem Unionsrecht geht, aber nicht zu laufen beginnen darf, bevor der Arbeitgeber auf die bestehenden Ansprüche auf Resturlaub und den drohenden Verfall des Urlaubs hingewiesen hat.

In einem anderen Fall war eine Arbeitnehmerin seit ihrer Erkrankung im Verlauf des Jahres 2017 durchgehend arbeitsunfähig. Von ihrem Urlaub für das Jahr 2017 nahm sie einen Teil nicht in Anspruch. Der Arbeitgeber hatte sie weder zur Urlaubsnahme aufgefordert noch darauf hingewiesen, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfallen kann. Die Arbeitnehmerin vertrat die Auffassung, dass ihr der Urlaub weiterhin zusteht, da es unterlassen wurde, sie rechtzeitig auf den drohenden Verfall hinzuweisen. Der Arbeitgeber meinte dagegen, dass der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2017 spätestens mit Ablauf des 31.03.2019 erloschen war.

Nach dem Bundesurlaubsgeldgesetz muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden. Damit verfällt ein Urlaubsanspruch bei Krankheit grundsätzlich 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahrs.

Die Richter des EuGH teilten diese Auffassung, räumten allerdings ein, dass dies nur gelten kann, wenn der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber vorher über den Urlaubsanspruch informiert wurde, damit dieser noch rechtzeitig die Möglichkeit hat, den Urlaub auch zu nehmen.

9 | Urlaubstage während Quarantäne

Bisher war nicht klar, ob es auf den Jahresurlaub angerechnet wird, wenn Mitarbeiter im Urlaub in Quarantäne müssen. Nun hat der Gesetzgeber mit dem Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 und der damit verbundenen Änderungen des Infektionsschutzgesetzes für Klärung gesorgt. Muss ein Beschäftigter während seines Urlaubs in Quarantäne, so werden diese Tage der Quarantäne nicht auf den Jahresurlaub angerechnet.

Arbeitgeber müssen also Urlaubstage wieder gutschreiben, wenn Arbeitnehmer in ihrem Urlaub in Quarantäne mussten. Die Vorschrift gilt nicht rückwirkend, sodass diese Regelung nur für den Zeitraum seit dem 17.09.2022 gilt. Für Urlaubstage während einer Quarantäne vor diesem Datum entscheiden Arbeitgeber bis auf weiteres selbst, ob sie die Urlaubstage wieder gutschreiben.

10 | Gesellschaftsrecht – Treuepflicht eines ausgeschiedenen Gesellschafters

Im Gesellschaftsrecht ist eine mitgliedschaftliche Treuepflicht als eine Hauptverpflichtung eines Gesellschafters gegenüber der Gesellschaft allgemein anerkannt. Diese Treuepflicht knüpft dogmatisch daran an, dass ein Gesellschafter während seiner Mitgliedschaft in der Gesellschaft auch ohne ausdrückliche gesellschaftsvertragliche Regelung deren Belangen Vorrang einzuräumen hat.

Die Treuepflicht dauert zwar grundsätzlich nur bis zum Ausscheiden des Gesellschafters, jedoch kommen darüber hinaus auch noch nachwirkende Treue-, vor allem Unterlassungs- und Loyalitätspflichten in Betracht. Insbesondere darf der Gesellschafter nicht konkrete Geschäftschancen der GmbH auf sich selbst oder auf Dritte, an denen er beteiligt ist, umleiten.

Die Richter des Oberlandesgerichts Naumburg entschieden in ihrem Urteil v. 24.03.2022: „Ein aus einer Zwei-Personen-GmbH ausgeschiedener Mitgesellschafter verstößt gegen seine nachwirkende mitgliedschaftliche Treuepflicht, wenn er die Projektleitung für eine Softwareentwicklung in agiler Arbeitsweise, welche er für eine Kundin der GmbH innehatte, in seinem neuen beruflichen Wirkungskreis ohne Zustimmung der Gesellschaft fortsetzt.“

Anmerkung: Die Treuepflicht im Bereich der konkreten Geschäftschancen ist von einem Wettbewerbsverbot abzugrenzen. Es handelt sich um zwei eigenständige Ausprägungen der Treuepflicht.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Christian Kasseckert
Rechtsanwalt/Steuerberater



Victoria Blau
Steuerberaterin

AUTACO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Kardinal-Faulhaber-Straße 15 | D-80333 München | Postfach 10 01 43 | D-80075 München
T: +49 89 20 400 77-0 | F: +49 89 20 400 77-66 | M: kontakt@autaco.de | www.autaco.de

Disclaimer

Die vorstehenden Ausführungen enthalten ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen des Einzelfalls gerecht zu werden. Sie verfolgen nicht das Ziel und nehmen für sich auch nicht in Anspruch, Grundlage für Entscheidungen welcher Art auch immer zu sein. Insbesondere können die hier gegebenen Informationen eine individuelle Prüfung und Beurteilung sowie den auf den konkreten Einzelfall abgestimmten fachlichen Rat nicht ersetzen. Soweit Maßnahmen ergriffen oder Entscheidungen getroffen werden, die sich - ganz oder in Teilen - auf die Inhalte dieser Mandanteninformation stützen, handelt der/die Betreffende ausschließlich auf eigenes Risiko. AUTACO und die vorstehend namentlich genannten Partner oder Mitarbeiter übernehmen keinerlei Gewähr oder Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Inhalte dieser Mandanteninformation.