

Chronik des Wahnsinns 2022

Verehrte/r Leser/innen meiner monatlichen Editorials, der Sommer des Jahres 2022 ist im Durchschnitt wärmer als in vorangegangenen Perioden, was aktuell durch schweißtreibendes Erleben wohl niemand leugnen wird. Die damit verbundenen Hitzeperioden führen offensichtlich zu Aktionen und Reaktionen, die nur sehr schwer nachzuvollziehen sind.

Im Editorial August 2022 informiere ich Sie darüber, wie sich solche Hitzeperioden auf unsere Bundespolitik auswirkt und welche Folgen sich daraus ergeben.

Da es sich bei diesem Thema nur mittelbar um aktuelle Steuerpolitik handelt, gibt es in dieser Ausgabe **keine** hilfreichen Tipps bzw. Gestaltungsüberlegungen. Bei der Lektüre der nachfolgenden Ausführungen werden Sie schnell erkennen, warum dies ausgeschlossen ist.

300 Euro Energiepauschale

Es ist angesagt, sich trotz tropischer Temperaturen über Um(Miss)stände Gedanken zu machen, die uns in der zweiten Hälfte des Jahres 2022 und über den Jahreswechsel hinaus drohen. Dass dies durch die Regierungen in Bund und Land geschieht; ist zu begrüßen.

Ein Teilergebnis aus dem Brainstorming unserer Politiker stellt die einmalige 300 Euro Energiepauschale zur Entlastung von zu hohen Heizkosten dar, wie im Entlastungspaket der Bundesregierung nachzulesen.

Die Umsetzung

Im letzten Editorial haben wir bereits dargestellt, wem die Bundesregierung diese einmalige 300 Euro Energiepauschale zukommen lassen will.

Zur Erinnerung:

Alle Personen, die während des Jahres 2022 ... folgende Einkunftsarten beziehen:
§ 13 EStG (Land- und Forstwirtschaft), § 15 EStG (Gewerbebetrieb), § 18 EStG (selbständige Arbeit) oder § 19 EStG (Einkünfte als Arbeitnehmer aus einer aktiven Beschäftigung).

Bei der Umsetzung stellte sich wohl dann die Frage, wie man die 300 Euro bei den Personen an den Mann bringt, die in keinem Dienstverhältnis stehen. Bei der Lösung dieses Problems hat die tropische Hitze ganze Arbeit geleistet.

Man hat beschlossen, für alle Erwerbstätigen (Anspruchsberechtigten); die in keinem Dienstverhältnis stehen, die Segnung der 300 EUR durch eine entsprechende Absenkung der ESt-Vorauszahlung für das III. Quartal 2022 zukommen zu lassen.

Folge:

§ 37 EStG regelt die Vorgehensweise der Finanzverwaltung bei Einkommensteuer-Vorauszahlungen.

Nach § 37 Absatz 3 Satz 3 EStG kann das Finanzamt bis zum Ablauf des auf den Veranlagungszeitraum folgenden 15. Kalendermonats die Vorauszahlungen an die Einkommensteuer anpassen, die sich für den Veranlagungszeitraum voraussichtlich ergeben wird; ...

Da die einmalige 300 Euro Energiepauschale bei Personengesellschaften der Einkommensbesteuerung als Einnahme zu versteuern und gleichzeitig wie eine ESt-Vorauszahlung zu behandeln ist, sind die Voraussetzungen für einen geänderten ESt-Vorauszahlungsbescheid gegeben.

Gesagt getan! In den letzten Tagen des Monats Juli 2022 wurden an sämtliche Anspruchsberechtigte ohne Dienstverhältnis geänderte ESt-Vorauszahlungsbescheid **per Postzustellung** zugestellt.

Zur Information:

Laut statistischem Bundesamt gab es im Jahr 2021:

▪ Einzelunternehmer	1 995 622
▪ Personengesellschaften (z.B. OHG, KG)	405 500
▪ Kapitalgesellschaften (z.B. GmbH, AG)	764 904

Geht man davon aus, dass die Anspruchsberechtigten in der Kategorie „Kapitalgesellschaften“ alle ein Dienstverhältnis haben (GF-Vertragsverhältnis) und bei der Kategorie „Personengesellschaften“ jeweils 2 Mitunternehmer existieren, muss man von **ca. 2.800.000** Briefzustellungen ausgehen.

Unterstellt man bei einer vollautomatisierten Erstellung der ESt-Vorauszahlungsbescheide – was nicht anzunehmen ist – entstehende Verwaltungskosten von 5,00 EUR und berücksichtigt man das Porto für einen Standardbrief in Höhe von 0,85 EUR, so ergibt sich ein Aufwand von 5,85 EUR/ESt-VZ-Bescheid bzw. ein Gesamtaufwand von **16.400.000 EUR**

FAZIT: Ein echter Schildbürgerstreich im Sommer 2022

Handlungsbedarf für Arbeitgeber wg: neuem Nachweisgesetz

Der Deutsche Bundestag hat am 23.06.2022 ein neues Nachweisgesetz (NachwG) verabschiedet, das zum 01.08.2022 in Kraft tritt. Nachstehend informieren wir sie darüber, was dadurch auf Sie zukommt.

Mehr Bürokratie

Es werden sich zweifelsfrei die organisatorischen Anforderungen durch das neue Nachweisgesetz erhöhen.

Neben den bisher vorgeschriebenen Mindestvertragsbedingungen gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG a.F., im Einzelnen:

- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- der Arbeitsort oder, falls der Mitarbeiter nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Mitarbeiter an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,

ist ab 1.8.2022 ein ergänzender Katalog mit nachzuweisenden Vertragsbedingungen vorgeschrieben.

Im Einzelnen:

- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum des Arbeitsverhältnisses,
- falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort frei wählen kann,
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,
- vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,
- bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG):
 - die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat
 - die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
 - der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und
 - die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat,
- sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,

- wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers,
- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage (§ 4 Kündigungsschutzgesetz (KSchG), sowie
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen

Hinweise:

- Das NachwG erfasst jeden Arbeitnehmer. Somit sind auch kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse (z.B. Aushilfen/Minijobber) betroffen.
- Die Neuregelungen gelten zunächst unmittelbar nur für Mitarbeiter, die am 01.08.2022 oder später ihre Arbeitsleistung aufnehmen. Infolgedessen besteht für Altarbeitsverträge zunächst kein Änderungsbedarf.

ABER:

- Die Nachweispflicht besteht dann und unmittelbar, wenn der Mitarbeiter den Nachweis fordert. Unmittelbar heißt in diesen Fällen, das Aushändigen der Niederschrift mit einem Großteil der nachzuweisenden Angaben innerhalb von sieben Tagen nach der Aufforderung. Die weiteren anderen Angaben müssen spätestens innerhalb eines Monats nach Zugang der Aufforderung nachgewiesen werden.
- Verstöße gegen die Regelungen des NachwG, können zukünftig mit einem Bußgeld von bis zu 2.000,00 € pro Einzelverstoß geahndet werden.

Fazit:

Neben der sich abzeichnenden zusätzlichen Bürokratie droht eine erhebliche Rechtsunsicherheit, durch Begrifflichkeiten, die bislang gänzlich unbekannt sind. Lediglich am Beispiel „einzuhaltende Verfahren“ bei der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses sei dies illustriert.

**„Wenn man glaubt es kommt nicht dicker,
wird man immer wieder überrascht.“**

Mit freundlichen Grüßen aus dem Merian Forum

Gerhard Weichselbaum
vereidigter Buchprüfer, Steuerberater
©