



eBook

Das ändert sich 2023

Alles Wichtige für Unternehmen auf einen Blick

www.lexoffice.de/gesetzliche-aenderungen/

Inhalt

1. Vorwort	04
Gesetzliche Änderungen 2023 – Das müssen Sie beachten	04
2. Gesetzesänderungen im Bereich Unternehmen	05
Die Gaspreisbremse im Unternehmen	05
Strompreisbremse: Der Staat deckelt Stromkosten	08
Insolvenzantrag 2023: Prognosezeitraum wird verkürzt	11
Lieferkettengesetz: Was es besagt und was Unternehmen tun sollten	13
Künstlersozialabgabe steigt von 4,2 auf 5 Prozent	16
3. Gesetzesänderungen im Bereich Arbeitgeber:innen	18
Die Inflationsprämie für Unternehmen	18
Urteil zur Zeiterfassung: Das bedeutet es für Unternehmen	22
Mindestlohnerhöhung und neue Verdienstgrenzen	27
eAU: elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	28
Rechengrößen: Beiträge zur Sozialversicherung 2023 inkl. Rechenbeispiel	31
Die neue Unternehmensnummer der Unfallversicherung	35
Entgeltunterlagen elektronisch führen	40
Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)	42
4. Gesetzesänderungen im Bereich Steuern	44
Home-Office-Pauschale und Arbeitszimmer: Rechnen Sie mit spitzem Bleistift	44
Auch 2023: 7 % Mehrwertsteuersatz auf Speisen in der Gastronomie	47
Änderungen bei Grundfreibetrag und Kinderfreibetrag: Inflationsausgleich für Familien	48
5. Gesetzesänderungen im Bereich Umwelt	50
CO ₂ -Preis: Erhöhung um fünf Euro wird ausgesetzt	50
Verpackungsgesetz 2023: Mehrwegpflicht ist da!	51
Photovoltaik: Was sich 2023 ändert	54
Recht auf Reparatur: Verbraucherschutz rund um Hard- und Software	57

6. Gesetzesänderungen im Bereich Mobilität	60
Deutschlandticket: Neue Vergünstigung ab dem Jahr 2023	60
E-Auto-Förderung 2023: Plugin-Hybride scheiden aus der Förderung aus	62
LKW Maut: Welche Folgen hätte eine Erhöhung für das Handwerk?	64
7. Gesetzesänderungen im Bereich Wohnen	67
CO ₂ -Abgabe: So werden Mieter:innen entlastet	67
Gebäudeenergiegesetz (GEG): Das ist neu ab 2023	68
Neues zur Grundsteuererklärung: Frist zur Abgabe verlängert	70

1. Vorwort

Gesetzliche Änderungen 2023 – Das müssen Sie beachten

2023 ändert sich so einiges. Viele Gesetzesänderungen stehen im Zeichen der Entlastungspakete. Hier erhalten Sie Informationen zu geplanten oder bereits beschlossenen Gesetzesänderungen für 2023 und was Unternehmen darüber hinaus für das neue Jahr wissen sollten. Die wichtigsten Eckpunkte im Überblick:

- Gaspreisbremse und Strompreisbremse
- Lieferkettengesetz
- Mehrweg-Pflicht
- Mindestlohn und Verdienstgrenzen
- Inflationsausgleichsprämie
- u.v.m.

Hinzu kommen Gesetzesänderungen und Neuerungen aus anderen Teilen und Themenbereichen der Gesellschaft wie beispielsweise Umwelt oder Mobilität:

- Gebäudeenergiegesetz und Entlastungen für Mieter:innen
- Recht auf Reparatur
- Deutschlandticket

Wir wünschen Ihnen ein erfolgreiches neues Jahr 2023!

2. Gesetzesänderungen im Bereich Unternehmen



- Die **Gaspreisbremse** für Unternehmen
- **Strompreisbremse** - der Staat deckelt Stromkosten
- **Insolvenzantrag**: Prognosezeitraum verkürzt und Antragsfrist verlängert
- Was das **Lieferkettengesetz** besagt und was Unternehmen tun sollten
- **Künstlersozialabgabe** steigt auf 5 %

Die Gaspreisbremse im Unternehmen

Im Jahr 2023 soll die Gaspreisbremse der Bundesregierung Deutschland in Kraft treten. Damit sollen die hohen Gaspreise für Verbraucher:innen, aber auch für Unternehmen bezahlbar bleiben und insgesamt für Entlastung sorgen. **Der gedeckelte Gaspreis ist allerdings an gewisse Bedingungen geknüpft**, die Unternehmen befolgen müssen.

Wie wird den Unternehmen durch die Gaspreisbremse geholfen?

Die Gaspreisbremse soll durch eine gedeckelte Bezahlung dafür sorgen, dass die Ausgaben für Gas verringert werden. Dadurch sollen Unternehmen vor der Zahlungsunfähigkeit geschützt werden.

In der Industrie wird die Gaspreisbremse **den Beschaffungspreis für die ersten 70 Prozent des Verbrauchs auf 7 Cent pro Kilowattstunde (kWh)** drücken. Zum jetzigen Stand kostet eine Kilowattstunde Gas in Deutschland durchschnittlich 20,5 Cent. Die Gaspreisbremse würde zum aktuellen Stand den Preis für die ersten 70 Prozent also fast um zwei Drittel verringern.

Die restlichen 30 Prozent müssen zum normalen Preis eingekauft werden, die Ersparnis bleibt aber enorm. Angenommen, Ihr Unternehmen verbraucht im Jahr ungefähr 50.000 kWh an Gas. Das wären beim jetzigen Preis Kosten von ungefähr 10.000,00 Euro.

Durch die Gaspreisbremse gibt es die ersten 70 Prozent zum günstigeren Preis. Das wären insgesamt ungefähr 5.450,00 Euro und somit eine Ersparnis von über 4.500,00 Euro im Jahr.

Der Start der Gaspreisbremse

Die Gaspreisbremse soll ab 2023 gelten. Zuvor will die Bundesregierung bereits die Abschlagszahlungen für Gas und Fernwärme im Dezember 2022 übernehmen. Das gilt allerdings nicht für industrielle Großkonzerne, für die diese Abschlagszahlungen nicht übernommen werden. Für diese Unternehmen beginnt die Gaspreisbremse dafür direkt ab Januar 2023. **KMU und Verbraucher:innen müssen bis März 2023 warten – es soll aber rückwirkend auch der Februar 2023 berücksichtigt werden. Dafür wird für die kleinen und mittelständischen Unternehmen wie gesagt die Abschlagszahlung im Dezember 2022 übernommen.**

Der Gaspreisdeckel **kann von allen Unternehmen genutzt werden.** Dann greifen die günstigeren Bedingungen für die ersten 70 Prozent des Verbrauchs.

Allerdings ist die Nutzung der Gaspreisbremse und damit verbundene Entlastung für Unternehmen an bestimmte Bedingungen gekoppelt. Diese sollen vor allem verhindern, dass Unternehmen die Vorteile der Gaspreisbremse nutzen, aber die Wirtschaft in Deutschland und den einzelnen Regionen nicht stärken wollen.



Bedingungen für die staatliche Hilfe durch die Gaspreisbremse

Will ein Unternehmen die Gaspreisbremse in Anspruch nehmen, muss es vor allem eine Bedingung erfüllen: den **Standorterhalt**.

Eine Voraussetzung ist es, dass die Unternehmen ihren Standort nicht ändern. Das soll durch eine Vereinbarung zwischen den Tarif- oder Betriebsparteien oder im Aufsichtsrat sichergestellt werden.

Sind diese Strukturen nicht vorhanden oder nicht umsetzbar, muss das entsprechende Unternehmen den **Erhalt von mindestens 90 Prozent der Arbeitsplätze nachweisen. Und zwar mindestens ein Jahr über das Ende der staatlichen Hilfe hinaus.**

Stand jetzt, ist die Gaspreisbremse bis 2024 gültig. Allerdings würde die Regelung für den Nachweis die Sicherung der Arbeitsplätze sich auf den Moment beziehen, an dem zuletzt die Gaspreisbremse genutzt wurde. Angenommen, ein Unternehmen nutzt die Gaspreisbremse zuletzt im April 2023, dann müsste es bis zum April 2024 nachweisen, dass 90 Prozent der Arbeitsplätze gesichert sind.

Werden die Bedingungen nicht erfüllt, das Gas aber trotzdem zu den günstigeren Konditionen erworben, verlangt der Staat das Geld vom entsprechenden Unternehmen zurück. Und das kann dann teuer werden.

Der Gaspreisdeckel für Unternehmen

Die Gaspreisbremse darf von allen Unternehmen genutzt werden. Sie ist also nicht auf Unternehmen beschränkt, die Gas für die Produktion benötigen oder an einen bestimmten Bedarf gebunden sind.

Wofür das Gas verwendet wird, ist den Unternehmen ebenfalls völlig freigestellt. Das Gas darf für eigene Zwecke verwendet werden. Für die Produktion, Reparaturen, Herstellung oder was sonst noch mit Gas in der Industrie gemacht wird.

Das Gas darf aber auch am Markt verwertet werden. Das bedeutet konkret, dass das Gas auch weiterverkauft werden kann. Dieser Punkt ist nicht ganz unumstritten, da die Befürchtung im Raum steht, dass Unternehmen versuchen könnten, sich am Gas zu bereichern, indem sie es zu einem höheren Preis als dem gedeckelten Einkaufspreis weiterverkaufen.

Der Gaspreisdeckel gilt zwar gleichermaßen für alle Unternehmen, aber Firmen, die gar kein Gas benötigen, könnten die Gaspreisbremse für den Einkauf nutzen und das Gas dann immer noch zu einem günstigeren Preis weitergeben, als es dem nicht gedeckelten Preis entspricht. Damit würden sie immer noch Gewinn machen und die Unternehmen,

die ihren Verbrauch über die 70 Prozent hinaus gering halten wollen, könnten so immer noch Einsparungen beim Gas machen.

Die Gefahr, dass das passiert, dürfte aber gering sein, da das Risiko doch recht hoch ist, auf dem Gas sitzen zu bleiben, das man gar nicht benötigt, solange die bedürftigen Unternehmen ihren eigenen Verbrauch im Blick behalten. Zumal der günstigere Preis nur für 70 Prozent des Vorjahresverbrauchs gilt und dieser bei Unternehmen, deren Gasverbrauch ohnehin sehr gering ist, schnell erreicht werden dürfte. Dann wird das Gas auch schneller wieder teurer.

Bis zum März 2024 ist die Umsatzsteuer auf Gas von den üblichen 19 Prozent auf 7 Prozent gesenkt. Das gilt bereits seit dem Oktober 2022, also sind erste Einsparungen bereits möglich.

Strompreisbremse: Der Staat deckelt Stromkosten

Ab dem 01. Januar 2023 profitieren Privathaushalte und Betriebe von einer Strompreisbremse. **Der Preisdeckel liegt bei 40 Cent pro Kilowattstunde.**

Planbare Kosten dank Strompreisbremse

Mit der Strompreisbremse sorgt der Staat für finanzielle Planbarkeit und eine konkrete Entlastung. **KMU und Privatpersonen erhalten ein Grundkontingent, für das sie höchstens 40 Cent pro Kilowattstunde bezahlen.** Die Größe des Kontingents hängt vom bisherigen Verbrauch ab.

Seit dem Beginn des russischen Kriegs gegen die Ukraine steigen die Kosten für Energie dramatisch. Das gilt auch für die Stromkosten: Die Versorger haben die Preise für Neukund:innen bereits stark angehoben, zum Jahreswechsel 2022/2023 sehen sich zudem viele Bestandskund:innen mit drastischen Steigerungen konfrontiert. Zahlreiche Unternehmen verdoppeln ihre Verbrauchspreise. Mit der ab 01. Januar geltenden Strompreisbremse für Privathaushalte und Unternehmen dämmt die Bundesregierung diese Problematik ein.

Bei dieser Strompreisbremse handelt es sich wie bei der Gaspreisbremse um einen Preisdeckel. Für ein bestimmtes Grundkontingent gelten ab Jahresbeginn Höchstpreise. Als Kundin oder Kunde profitieren Sie unmittelbar, wenn Ihr Versorger einen höheren Preis verlangt. Darüber hinaus will der Bund dafür Sorge tragen, dass die Netzentgelte auf dem momentanen Niveau verharren. Nach der Abschaffung der EEG-Umlage zum 01. Juli 2022 ist die Strompreisbremse die zweite einschneidende Maßnahme, um die Stromkosten für Privatpersonen, KMU und größere Betriebe zu begrenzen.

So funktioniert die Strompreisbremse

Für ein individuell berechnetes Grundkontingent bezahlen Privathaushalte und mittlere sowie kleine Unternehmen künftig maximal 40 Cent Bruttopreis je Kilowattstunde. **Die Umsetzung erfolgt direkt durch Ihren Versorger:** Er berücksichtigt den staatlichen Preisdeckel bei Ihren Abschlagszahlungen sowie der Endabrechnung. Der Vorteil ist, dass Sie keinen Antrag stellen müssen und keine Verzögerungen bei der Entlastung eintreten.

Das **Grundkontingent beträgt 80 % Ihres bisherigen Verbrauchs**. Als Berechnungsgrundlage dient die Jahresverbrauchsprognose, die Ihrer Abschlagszahlung für September 2022 zugrunde liegt. Häufig verwenden Versorger hierfür Ihren tatsächlichen Jahresverbrauch aus dem Vorjahr. Die Begrenzung auf 80 % soll zum **Energiesparen** animieren. Für Sie bedeutet dies, dass für den Strombezug über das Grundkontingent hinaus der normale Tarif Ihres Versorgers gilt.

Eine abweichende Regelung gibt es für **Industrieunternehmen**. Der Bund hat einen Preisdeckel von **13 Cent** pro Kilowattstunde für **70 %** des Vorjahresverbrauchs beschlossen.

Was gilt für Selbstständige im Homeoffice?

Der Staat behandelt Privathaushalte und KMU bei der Strompreisbremse gleich. Es spielt deshalb keine Rolle, wo Sie Ihre Betriebsstätte betreiben. Viele freiberufliche Kleinunternehmen arbeiten vom heimischen Büro aus: Sie erhalten dieselbe Entlastung wie Privathaushalte oder Unternehmen mit externem Büro. Entsprechend besteht kein Handlungsbedarf. Selbstständige mit Homeoffice müssen den beruflichen und privaten Anteil ihrer Stromkosten für diesen Preisdeckel auch nicht separat aufschlüsseln. Diese staatliche Maßnahme geht mit keinerlei Mehraufwand einher.

Härtefallregelungen für Unternehmen

Die Strompreisbremse soll KMU und größere Betriebe vor einer finanziellen Überlastung schützen. Vor allem bei Betrieben mit hohem Energiebedarf ist allerdings fraglich, ob der Preisdeckel ausreicht. Kosten von 40 Cent pro Kilowattstunde stellen für viele mittlere und kleine Unternehmen eine erhebliche Herausforderung dar. Das trifft vor allem auf energieintensive Handwerksbetriebe wie Bäckereien zu. Für diese Betriebe wird es eine Härtefallregelung geben. Der Bund stellt hierfür Geld zur Verfügung, die Umsetzung erfolgt in Kooperation mit den Bundesländern. Er verwendet hierfür Finanzmittel aus dem Wirtschaftsstabilisierungsfonds. Die Beträge stehen bereits fest: Für die Gesamtwirtschaft wendet der Bund bis zu 12 Milliarden Euro auf, eine gesonderte Härtefallregelung für KMU statet er mit einer weiteren Milliarde Euro aus. Die Bundesländer müssen sich im Laufe des Dezembers noch auf eine detaillierte Ausgestaltung dieser Hilfsprogramme einigen.

Welchen Nutzen hat die Strompreisbremse?

Angesichts rasant steigender Stromkosten dürften die meisten Unternehmen vom Preisdeckel profitieren. Eine wachsende Anzahl an Versorgern verlangt pro Kilowattstunde deutlich mehr als 40 Cent – in diesem Fall entlastet die Strompreisbremse unmittelbar. Wichtig ist, dass Sie zugleich Energiespaßmaßnahmen realisieren. Die Begrenzung des Strompreisdeckels auf das Grundkontingent birgt finanzielle Risiken, wenn Ihr Stromverbrauch im Vergleich zum Vorjahr identisch bleibt oder steigt. Bestenfalls reduzieren Sie Ihren Verbrauch deutlich und nachhaltig, indem Sie zum Beispiel energieeffiziente Bürogeräte anschaffen.

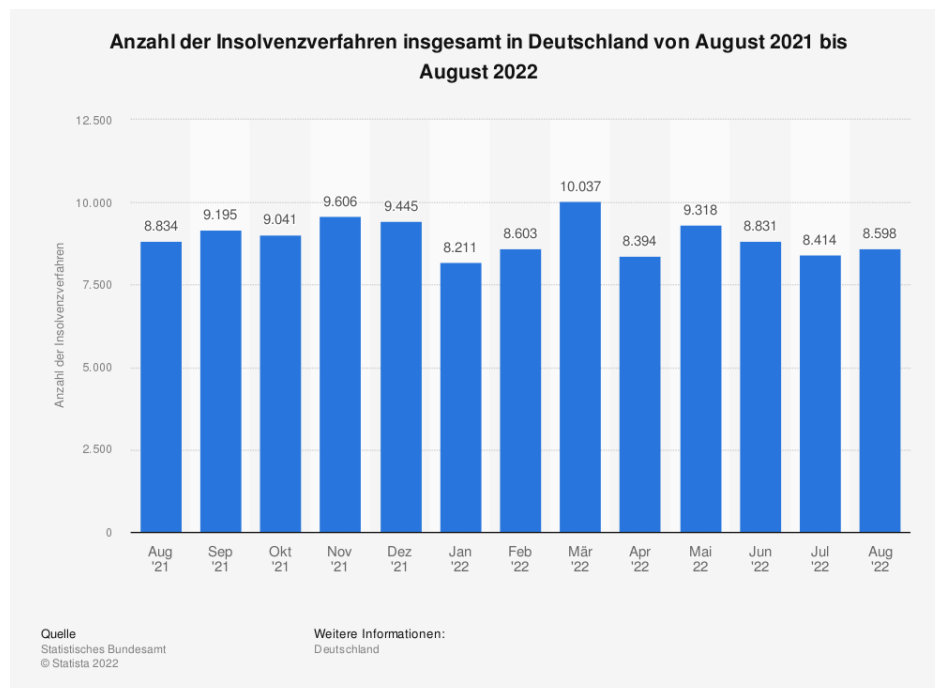


Insolvenzantrag 2023: Prognosezeitraum wird verkürzt

Zunächst die Einnahmeausfälle durch die Pandemie des Coronavirus, dann Umsatzeinbußen und gestiegene Energiekosten durch den russischen Angriffskrieg auf die Ukraine – die deutschen Unternehmen haben es in diesen Zeiten mit unangenehmen Belastungen zu tun. Durch diverse **Entlastungspakete** federt die Bundesregierung solche Probleme teilweise ab. Dies betrifft auch das **Insolvenzrecht**: Der **Prognosezeitraum** wird verkürzt und gleichzeitig eine **Verlängerung der Antragsfrist** gewährt.

Was ist bei drohender Insolvenz zu tun?

Der Begriff der Insolvenz beschreibt akute oder drohende Zahlungsunfähigkeit beziehungsweise Überschuldung. Der Klassiker: Der Betrieb kann seine Rechnungen nicht mehr bezahlen. Unternehmer:innen müssen dann beim zuständigen Amtsgericht das Insolvenzverfahren beantragen. Dieses Verfahren ist ein wichtiges Instrument der Insolvenzordnung und dient dazu, die Gläubiger zu befriedigen. Basis eines möglichen Insolvenzverfahrens ist die Prognose, ob das Unternehmen den Zeitraum von zwölf Monaten wirtschaftlich überstehen kann. Angesichts unsicherer Entwicklung bezüglich der Rohstoff- und Energiepreise ist das aktuell allerdings gar nicht so leicht.



Prognosezeitraum geändert

Die Regierung berücksichtigt im nun dritten Maßnahmenpaket zur Entlastung von Unternehmer:innen genau diesen Umstand, dass Prognosen heute kaum präzise gemacht werden können. Deshalb wurde beschlossen, dass der **Prognosezeitraum** für die **Überschuldungsprüfung** von betroffenen Betrieben **auf vier Monate verkürzt** werden soll. **Das bedeutet: Unternehmer:innen müssen in der aktuell schwierigen Lage keinen Insolvenzantrag stellen, wenn der Betrieb für vier Monate gesichert ist.** Die Regelung, die das Insolvenzrecht erfreulich lockert, soll zunächst bis zum 31. Dezember 2023 Gültigkeit besitzen.

Insolvenz? Verlängerung der Antragsfrist beschlossen

Normalerweise sind es sechs Wochen, die die Antragsfrist der Insolvenzordnung umfasst. Doch das Entlastungspaket der Bundesregierung hat auch den Zweck, dass **überschuldete Betriebe mehr Zeit haben, um eine Sanierung einzuleiten.** Aus diesem Grund soll nun die Frist für das Stellen des Insolvenzantrags vorübergehend auf **acht Wochen** verlängert werden. Auch diese neue Bestimmung soll bis Ende des Jahres 2023 gelten.

Insolvenzrecht klug nutzen!

Durch die Erleichterungen soll vermieden werden, dass eigentlich gesunde Betriebe einen Insolvenzantrag stellen müssen, weil die Preise von Rohstoffen und Energie schwer abschätzbar sind. Außerdem hängt die Entwicklung der Umsätze von Unternehmen auch von den inflationären Tendenzen ab. Diese Unsicherheiten und Zweifel will der Bund durch die Entlastungen abfedern.

Dennoch sollten Unternehmer:innen allerdings eventuell ungünstige Strategien ändern und die aktuellen Rahmenbedingungen in die Planungen einbeziehen. Professionelle Beratung – etwa durch IHK und HWK, Unternehmens – oder Steuerberatung – kann sich in diesem Zusammenhang als wertvolle Unterstützung erweisen.

Lieferkettengesetz: Was es besagt und was Unternehmen tun sollten

Das Lieferkettengesetz soll die Arbeitsbedingungen aller Beteiligten in einer Lieferkette verbessern. Ab dem ersten Januar 2023 gilt es für Unternehmen mit mehr als 3.000 Beschäftigten. Doch auch **Kleinunternehmen** sind aufgrund ihrer Rolle als Lieferanten von den neuen Regelungen betroffen.

Was ist das Lieferkettengesetz?

Ab dem 1. Januar 2023 gilt das Lieferkettengesetz, auch als Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz bezeichnet. Es sorgt dafür, dass die **Verantwortung eines Unternehmens** nicht mehr an der eigenen Grundstücksgrenze endet. Stattdessen müssen Betriebe sich darum bemühen, dass **Menschenrechte und andere ethische Grundsätze an jeder Stelle in den eigenen Lieferketten eingehalten und geachtet werden**. Sie sollen also nicht mit Lieferbetrieben zusammenarbeiten, die die Menschenrechte verletzen.



Um diese Anforderungen zu konkretisieren, enthält das Lieferkettengesetz elf international anerkannte Menschenrechte, aus denen Verhaltensvorgaben für Unternehmen abgeleitet werden. Zu diesen Vorgaben zählen beispielsweise

- die Verbote von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Sklaverei,
- der Zugang zu Wasser, Nahrung, einem Wohnort und anderen Lebensgrundlagen,
- die Achtung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes,
- die Zahlung angemessener Löhne,
- das Recht der Beschäftigten, Mitarbeitervertretungen und Gewerkschaften zu gründen.

Das Lieferkettengesetz muss nicht gefürchtet werden

Die Globalisierung führt dazu, dass es den Lieferketten zunehmend an Transparenz mangelt. Das sorgt dafür, dass auftraggebende Unternehmen die Arbeitsbedingungen ihrer Lieferant:innen kaum nachvollziehen können. Mitarbeitende in einem deutschen Büro können nicht überprüfen, welche Schuhe die Beschäftigten in einer asiatischen Firma tragen oder ob auf einer südamerikanischen Plantage Mittagspause gemacht wird.

Aufgrund dieser Tatsache fürchten viele Unternehmen, hohen Bußgeldern nicht aus dem Weg gehen zu können. Denn zum Lieferkettengesetz gehört auch die **Möglichkeit von Geldstrafen in der Höhe von bis zu acht Millionen Euro oder bis zu zwei Prozent des Jahresumsatzes**. Diese können verhängt werden, wenn Unternehmen ihren Pflichten nicht nachkommen.

Die gute Nachricht ist, dass diese Sorge zumeist unbegründet ist. Denn **Unternehmen sind nur in der Bemühens-, nicht aber in der Verhinderungspflicht**. Das bedeutet: Sie müssen Lieferant:innen zu bestimmten Verhaltensweisen anhalten und bei klaren Anzeichen auf Verstöße aktiv werden. Dass es jedoch überhaupt keine Verstöße mehr gibt, wird nicht verlangt – denn eine solche Pflicht könnte niemand einhalten.

Was kleine und mittelständische Unternehmen jetzt tun können

Kleine und mittelständische Betriebe sind vom Lieferkettengesetz indirekt betroffen, wenn sie größere Konzerne beliefern. Denn diese sind in der Pflicht, eine **Risikoanalyse** durchzuführen und ihre Zuliefer:innen zu bestimmten Handlungen anzuhalten oder die Zusammenarbeit gar zu beenden. Um einer solchen Konsequenz aus dem Weg zu gehen, sollten Sie frühzeitig **Sorgfaltsmaßnahmen** ergreifen. Diese Maßnahmen können beispielsweise so aussehen:

1. **Betroffene Auftraggeber:innen identifizieren:** Finden Sie heraus, welche der von Ihnen belieferten Unternehmen dem Lieferkettengesetz unterfallen. Informieren Sie sich darüber, ob diese Auftraggeber:innen bereits Leitbilder zum Umweltschutz oder sozialen Themen veröffentlicht haben, und bemühen Sie sich, diese selbst umzusetzen.
2. **Risikoanalyse durchführen:** Beziehen Sie selbst Produkte aus dem Ausland, klären Sie, welche Risiken in Ihren Lieferketten liegen. Versenden Sie beispielsweise Fragebögen an die wichtigsten Lieferant:innen, die diese zur Selbstauskunft über ihre Arbeitsweise und -bedingungen anhalten. Die Antworten auf diese Fragebögen können Sie dann in eine digitale Software zur Risikoanalyse einfließen lassen.
3. **Aktiv werden:** Erstellen Sie eine eigene Grundsatzerklärung, die sich mit der Achtung der Menschenrechte und des Umweltschutzes befasst. Sie können auch eine verantwortliche Person bestimmen, die dafür sorgt, dass diese Grundsätze im Unternehmen eingehalten werden. Für den Fall, dass etwas schief läuft, können Beschwerdemechanismen eingerichtet werden.

KMU erhalten ein eigenes Lieferkettengesetz

Neben diesen drei Tipps sollten kleine und mittelständische Unternehmen außerdem den Blick in Richtung der EU-Kommission richten. Sie hat angekündigt, **im Sommer 2023 ein Lieferkettengesetz vorzulegen, welches Unternehmen aller Größenordnungen einbezieht**. KMU werden dann nicht mehr nur als Lieferant:innen, sondern unmittelbar selbst betroffen sein. Sie sollten sich deshalb rechtzeitig mit den neuen Regelungen auseinandersetzen.

Das BAFA überprüft die Einhaltung des Lieferkettengesetzes

Zuständig für die Durchsetzung des Lieferkettengesetzes ist das **Bundesamt für Wirtschaft und Außenkontrolle (BAFA)**. Es hat dafür weitreichende **Kontrollbefugnisse** enthalten und darf beispielsweise Geschäftsräume betreten und bestimmte Auskünfte verlangen. Weiterhin darf das BAFA Unternehmen zu konkreten Handlungen auffordern, die zur Erfüllung der festgelegten Sorgfaltspflichten führen. Kommen die Unternehmen diesen Forderungen nicht nach, darf das BAFA Zwangsgelder verhängen.

Damit es gar nicht erst zu solchen Szenarien kommt, bemüht sich das BAFA, Unternehmen von Anfang an bei ihren Aufgaben zu unterstützen. Unter www.bafa.de/lieferketten stellt es konkrete Handreichungen bereit, die Unternehmen aller Größenordnungen eine Orientierung bieten.

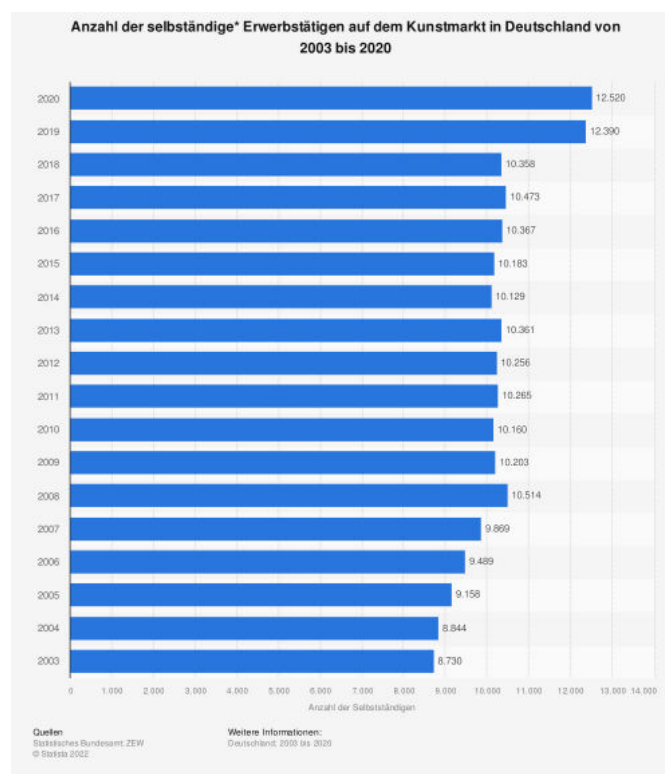
Künstlersozialabgabe steigt von 4,2 auf 5 Prozent

Unternehmen, die regelmäßig selbständige Künstler:innen und Publizist:innen beauftragen, müssen eine **Künstlersozialabgabe** zahlen. Dadurch finanzieren sie unter anderem die Krankenversicherungen dieser Künstler:innen. **Im Jahr 2023 wird die Künstlersozialabgabe von 4,2 auf 5,0 Prozent ansteigen.**

Was ist die Künstlersozialabgabe?

Arbeitnehmende zahlen nur rund die Hälfte ihres **Krankenversicherungsbeitrages** selbst, die andere wird von den Arbeitgeber:innen übernommen. Für Selbständige stellt dies ein Problem dar, denn es gibt keine Arbeitgebenden, die einspringen können. Freischaffenden Künstler:innen und Publizist:innen ist es daher möglich, sich über die **Künstlersozialversicherung** zu versichern.

In diesem Fall zahlen sie wie Arbeitnehmende auch nur die Hälfte ihrer Versicherungsbeiträge. Die andere Hälfte trägt anstelle eines Arbeitgebenden die **Künstlersozialkasse (KSK)**. Sie erhält die dafür notwendigen Mittel aus einem staatlichen Zuschuss und aus der **Künstlersozialabgabe**. **Diese Abgabe wird von allen Unternehmen gezahlt, die die Leistungen selbständiger Künstler:innen und Publizist:innen in Anspruch nehmen.**



Die Höhe der Künstlersozialabgabe wird anhand der Entgelte bemessen, die ein Unternehmen innerhalb eines Jahres an selbständige Künstler:innen und Publizist:innen gezahlt hat. Aus diesen Entgelten wird mittels eines festgelegten Prozentsatzes die Künstlersozialabgabe des jeweiligen Betriebes errechnet. **Dieser Satz lag seit 2018 stabil bei 4,2 Prozent.**

Die Künstlersozialabgabe liegt 2023 bei 5,0 Prozent

Der Beitrag, den abgabepflichtige Unternehmen an die Künstlersozialkasse leisten müssen, erhöht sich im Jahr 2023 von 4,2 auf 5,0 Prozent. Abgabepflichtig ist jedes Unternehmen, das regelmäßig freischaffende Künstler:innen oder Publizist:innen beauftragt.

Um den genauen Beitrag zu berechnen, müssen abgabepflichtige Unternehmen alle an selbständig tätige Künstler:innen oder Publizist:innen Entgelte bis zum 31. März des Folgejahres melden. Ob die beauftragte und entlohnte Person auch wirklich über die KSK versichert wird, ist hierbei unerheblich.

Stabilisierungszuschüsse verhindern eine zu hohe Künstlersozialabgabe

Seit 2018 lag der Satz für die Künstlersozialabgabe bei 4,2 Prozent. Daran änderte sich auch während der Corona-Pandemie nichts. Das Gleichbleiben des Satzes wurde 2021 und 2022 durch zusätzliche Bundesmittel in Höhe von 117 Millionen Euro gewährleistet.

Da die Pandemie in der Kunst- und Kulturbranche enorme wirtschaftliche Schäden anrichtete, hätte die Künstlersozialabgabe 2023 eigentlich auf 5,9 Prozent ansteigen müssen. Dies wäre für abgabepflichtige Unternehmen deutlich schwerer tragbar gewesen. Die Bundesregierung verhinderte einen solchen Anstieg durch einen weiteren Stabilisierungszuschuss in Höhe von 58,9 Millionen Euro.

3. Gesetzesänderungen im Bereich Arbeitgeber:innen

- Die **Inflationsprämie** als steuerfreien Inflationsausgleich an Mitarbeiter:innen zahlen
- Urteil zur **Zeiterfassung**: Bedeutung für Unternehmen
- **Mindestloohnerhöhung** und neue Verdienstgrenzen
- **eAU**: elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
- **Rechengrößen**: Beiträge zur Sozialversicherung 2023 inkl. Rechenbeispiel
- Die neue **Unternehmensnummer** der Unfallversicherung
- Bescheinigungswesen: **Entgeltbescheinigungen** elektronisch abgeben
- Entgeltunterlagen elektronisch führen
- Elektronisch unterstützte **Betriebsprüfung** (euBP)



Die Inflationsprämie für Unternehmen

Mit dem dritten Entlastungspaket der Bundesregierung wird eine **Inflationsprämie** eingeführt. Dieser **Inflationsausgleich** soll dafür sorgen, dass Arbeitnehmer:innen sicherer durch die Inflation kommen. Dafür muss die Inflationsausgleichsprämie von den Arbeitgeber:innen bezahlt werden. Wie hoch die Inflationsprämie ist und welche Bedingungen damit verbunden sind, erfahren Sie in diesem Artikel.

Ziele und Vorteile der Inflationsprämie

In Deutschland tritt das dritte Entlastungspaket der Bundesregierung nach und nach in Kraft. Die einzelnen Beschlüsse verteilen sich über die nächsten Monate und fallen zum Teil ins Jahr 2023. Die Inflationsausgleichsprämie allerdings ist **bereits seit Oktober gültig**.

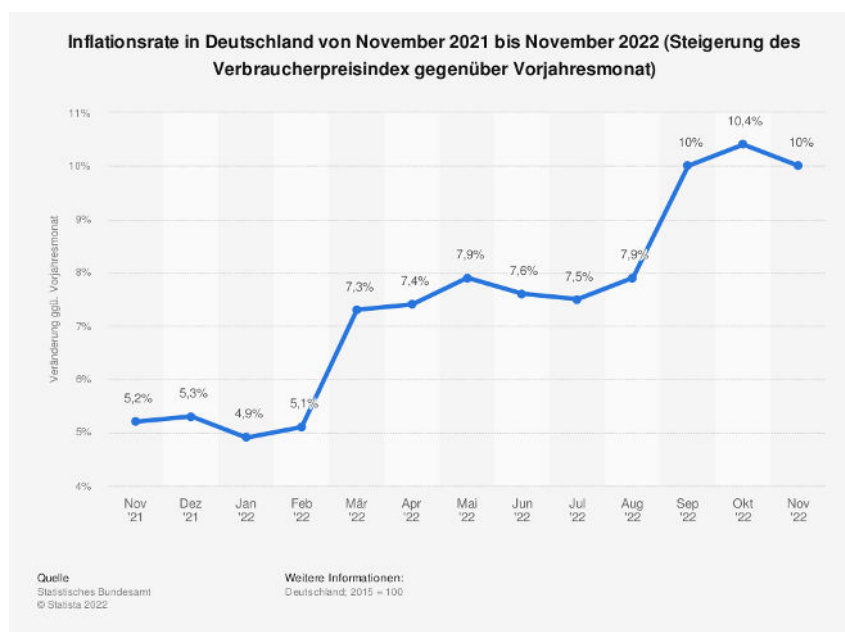
Der Inflationsausgleich ist als eine Entlastung für Arbeitnehmer:innen gedacht. Arbeitgeber:innen können ihren Angestellten **steuerfrei bis zu 3.000,00 Euro zusätzlich zahlen**. Die Steuerbefreiung gilt, solange die Prämie **zwischen dem 26. Oktober 2022 und dem 31. Dezember 2024 ausgezahlt** wurde.

Das Ziel ist, die derzeit steigenden Lebenshaltungskosten für Arbeitnehmer:innen ein wenig aufzufangen. Die Prämie kann **pro Mitarbeiter:in einmalig** ausgezahlt werden.

Die Inflationsprämie muss dabei **zusätzlich zum eigentlichen Arbeitslohn** gezahlt werden. Es ist also nicht möglich, den Inflationsausgleich anstelle des Gehalts zu zahlen.

Nehmen wir einmal an, eine Mitarbeiter:in bekommt ein Bruttogehalt von 3.200,00 Euro. Der Einfachheit halber sagen wir, das sind 2.000,00 Euro netto. Werden jetzt die 2.000,00 Euro netto ausgezahlt, kann dem oder der Mitarbeiter:in zusätzlich die Inflationsprämie von 3.000,00 Euro ausgezahlt werden. Das Gehalt wird versteuert. Die Inflationsprämie nicht. Insgesamt sind es also 5.000,00 Euro, die ausgezahlt werden.

Würden stattdessen insgesamt 3.200,00 Euro ausgezahlt, läge die Inflationsprämie niedriger. Denn die 2.000,00 Euro bleiben das Gehalt nach Steuern und nur die restlichen 1.200,00 Euro sind steuerfrei, weil es sich um die Inflationsprämie handelt. Das müsste dann natürlich auch entsprechend so angegeben werden in der Steuererklärung.



Das Gehalt wird immer weiterhin ganz normal versteuert. **Die Inflationsprämie, egal in welcher Höhe, kann nur zusätzlich zum Nettogehalt ausgezahlt werden und nicht das Bruttogehalt ersetzen.**

Beim Gehalt lassen sich durch die Inflationsprämie also keine Steuern sparen. Weder bei Arbeitgeber:innen noch bei Arbeitnehmer:innen.

Die Inflationsausgleichsprämie und die Gehaltserhöhung

Bereits vor dem Beschluss zur Inflationsprämie wurde viel darüber spekuliert, auf welche Weise Arbeitgeber:innen ihren Beschäftigten entgegenkommen können, damit diese durch die Inflation kommen.

Die am meisten diskutierte Möglichkeit waren dabei natürlich Gehaltsanpassungen in Form von Gehaltserhöhungen, auf Basis der Höhe der Inflation. Das Problem dabei: die Inflation hat keinen festgelegten Wert und steigt derzeit noch weiter. Im August lag die Inflation bei 7,9 Prozent.

Eine Gehaltserhöhung zum Ausgleich der Inflation hätte also um die 8 Prozent betragen müssen. Bei einem Monatsgehalt von ungefähr 2.000,00 Euro wären das monatlich ungefähr 160,00 Euro mehr. Rechnen wir das jetzt einmal auf 3.000,00 Euro hoch, hieße das, der Betrag der Inflationsprämie wäre nach ungefähr 18 Monaten erreicht.

Der Nachteil dabei liegt allerdings auf der Hand: auf eine Gehaltserhöhung müssen Steuern bezahlt werden. Auf das gesamte Gehalt fallen Lohnsteuer, Sozialversicherungsbeiträge und andere Abgaben an.

Dadurch geht die Rechnung nicht mehr auf. Erstens beträgt die Gehaltserhöhung nicht mehr die kompletten 160,00 Euro und zweitens dauert es dadurch länger, bis die 3.000,00 Euro als Ausgleichshöhe tatsächlich erreicht werden.

Wollen Arbeitgeber:innen also einen Ausgleich in entsprechender Höhe durch eine Gehaltsaufstockung erreichen, müssten sie höher ansetzen, damit der Betrag tatsächlich netto bei dem oder der Arbeitnehmer:in ankommt.

Hier kommt die Inflationsprämie den Arbeitgeber:innen durch die **Steuerbefreiung** entgegen. Dadurch, dass der Inflationsausgleich über die nächsten zwei Jahre ausgezahlt werden kann, liegt eine gewisse **Planungssicherheit** vor.

Eine Gehaltserhöhung in Zeiten einer Inflation ist immer mit einem Risiko für ein Unternehmen verbunden. Es ist nicht abzusehen, wie sich die Wirtschaft und der Markt entwickeln, welche Auswirkungen die Inflation auf das eigene Geschäft hat und ob es nötig wird, Rücklagen zu bilden.

Die Inflationsprämie hingegen kann irgendwann im Laufe der Inflation ausgezahlt werden, wenn absehbar ist, wie sich die Geschäfte entwickeln und eine Planungssicherheit gegeben ist.

Voraussetzungen für die Inflationsprämie

Die Inflationsprämie gilt als eine **Zusatzzahlung**. Deshalb wird es zusätzlich zum vertraglich vereinbarten Geld bezahlt.

Das bedeutet, dass sowohl das Gehalt als auch vertraglich vereinbarte Zusatzzahlungen nicht durch die Inflationsprämie beeinflusst werden. Die Inflationsprämie muss **immer zusätzlich zu den vertraglich vereinbarten Auszahlungen** erfolgen.

Das Finanzamt muss **auf der Gehaltsabrechnung klar erkennen, dass es sich um die Inflationsprämie handelt**. Es muss also ein Verweis auf der Abrechnung stehen, dass diese Prämie aufgrund der steigenden Energiepreise und Lebenshaltungskosten ausbezahlt wird.

Fehlt dieser Verweise oder kann das Finanzamt nicht klar erkennen, dass es sich um die Inflationsprämie handelt, wird die Prämie als eine normale Zusatzzahlung behandelt und muss dementsprechend versteuert werden.

Die Inflationsprämie auszahlen

Es gibt keine konkreten Vorgaben dazu, auf welche Weise die Inflationsprämie ausgezahlt werden muss. **Sie kann als einmaliger Betrag ausgezahlt werden oder auch stückweise. Es müssen auch nicht die vollen 3.000,00 Euro an Prämie bezahlt werden.** Grundsätzlich wäre es auch möglich, nur einen Cent an Prämie auszusahlen.

Es ist **auch möglich**, die Inflationsprämie **in Form von Sachleistungen** auszuzahlen. Auch diese sind in dem Fall bis zu einem Wert von 3.000,00 Euro steuerfrei. Abseits der Inflationsprämie gilt laut Gesetz eine Grenze von Sachwerten im Wert von 50,00 Euro im Monat als steuerfrei. Diese Regelung wird von der Inflationsprämie nicht berücksichtigt.

Es gibt aber eine wichtige **Voraussetzung, damit Sachleistungen als Inflationsprämie anerkannt werden**: Die Sachleistungen müssen dem **Ausgleich von Lebenshaltungskosten oder Mehrkosten** dienen.

Tankgutscheine oder **Essensgutscheine** fallen beispielsweise in diese Kategorie.

Auch bei den Sachleistungen gilt, dass es sich um Leistungen abseits der ohnehin vertraglich vereinbarten Leistungen handeln muss, damit sie als Inflationsprämie anerkannt werden.

An wen muss die Inflationsprämie gezahlt werden

Grundsätzlich besteht keine Pflicht zur Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie. Und auch die Höhe ist wie gesagt nicht festgeschrieben, abgesehen davon, dass sie einen Betrag von 3.000,00 Euro nicht überschreiten darf.

Die Auszahlung ist also für Arbeitgeber:innen freiwillig. Allerdings gibt es dabei zu beachten, dass die Auszahlung **entweder an alle Mitarbeiter:innen ausgezahlt wird oder gar nicht**.

Bei der Auszahlung des Inflationsausgleichs gilt der **Gleichbehandlungsgrundsatz**. Das bedeutet, dass alle Mitarbeiter:innen gleich behandelt werden müssen, wenn die Inflationsprämie ausgezahlt wird. Das schließt sowohl Auszubildende, Werkstudent:innen und Minijobber:innen mit ein.

Es ist allerdings **möglich, unterschiedlich hohe Beträge** an die Mitarbeiter:innen auszusahlen. Dafür muss aber ein **sachlicher Grund** vorliegen. So kann beispielsweise die Höhe der ausgezahlten Inflationsprämie vom Einkommen abhängig gemacht werden, um Geringverdienenden einen höheren Ausgleich zu zahlen.

Die ausgezahlte Inflationsprämie gilt als Betriebsausgabe und mindert dementsprechend den Gewinn und die Steuerlast.

Urteil zur Zeiterfassung: Das bedeutet es für Unternehmen

Das Bundesarbeitsgericht hat ein Urteil veröffentlicht, das für Arbeitgeber:innen weitreichende Folgen hat: Demnach besteht bereits jetzt für Unternehmen die Pflicht, die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten zu erfassen. Erfahren Sie in diesem Beitrag, was das Urteil zur Zeiterfassung für Unternehmen bedeutet und welche Maßnahmen diese nun ergreifen müssen.

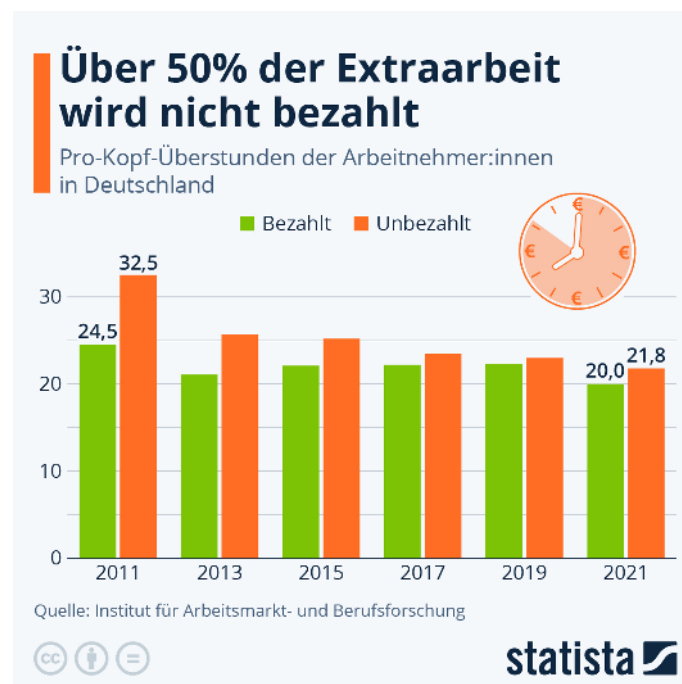
Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 13. September 2022 entschieden, dass Arbeitgeber:innen verpflichtet sind, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmer:innen geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Das Urteil wurde von vielen Arbeitsrechtsexperten als **„Paukenschlag“** eingestuft. Warum ist das Urteil so besonders und wie kam es dazu?

Rechtsprechung kommt dem Gesetzgeber bei der Zeiterfassung zuvor

In dem Urteilsfall zur **Zeiterfassung** ging es darum, ob der Betriebsrat die Einführung eines Systems zur (elektronischen) Arbeitszeiterfassung im Betrieb mithilfe der Einigungsstelle erzwingen kann. Das Bundesarbeitsgericht stellte jedoch klar, dass dem Betriebsrat nur ein Mitbestimmungsrecht zustünde, wenn es zur Zeiterfassung noch keine gesetzliche Regelung gäbe. Aber: Laut Auffassung des BAG gab es diese bereits.

Das Gericht verwies in diesem Zusammenhang auf die **Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH)**. In dem sogenannten **Stechuhr-Urteil** hat der EuGH bereits im **Mai 2019** entschieden, dass die Mitgliedstaaten Arbeitgeber dazu verpflichten müssen, ein System einzurichten, mit dem die **tägliche Arbeitszeit der Mitarbeiter** gemessen werden kann. Damit soll sichergestellt werden, dass die zulässigen Arbeitszeiten nicht überschritten werden. Aus einer unionsrechtlichen Auslegung des deutschen Arbeitsschutzgesetzes ergibt sich deshalb nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts die **Pflicht für Unternehmen zur Arbeitszeiterfassung**.

Das Urteil des EuGH wurde bisher vom deutschen Gesetzgeber nicht in nationales Recht umgesetzt. Das Bundesarbeitsgericht ist mit seinem Urteil nun der Bundesregierung zuvorgekommen. Was ändert sich durch diese Rechtsprechung für Arbeitgeber?



Was bedeutet das Urteil zur Zeiterfassung für Unternehmen?

In Deutschland **gesetzlich verpflichtend** war eine **Zeiterfassung** bisher lediglich für **Überstunden** oder **Sonn- und Feiertagsarbeit**. Außerdem mussten **Minijobber:innen** sowie bestimmte Berufsgruppen und Branchen ihre Arbeitszeiten bereits erfassen. Doch aus der aktuellen Rechtsprechung folgt, dass die **Arbeitszeit aller Arbeitnehmer:innen täglich erfasst werden muss – und zwar bereits jetzt**.

Arbeitgeber:innen, die bereits über ein System zur täglichen Arbeitszeiterfassung verfügen, haben derzeit keinen akuten Handlungsbedarf. Für sie könnten sich allerdings dann Änderungen ergeben, wenn die Gesetzgebung konkrete Vorschriften macht, wie die Arbeitszeit zu erfassen ist.

Aktiv werden müssen jetzt aber vor allem **Unternehmen, die noch keine Arbeitszeiterfassung in ihrem Betrieb eingeführt haben** oder die auf die sogenannte **Vertrauensarbeitszeit** setzen. Arbeitgeber:innen prüfen in diesem Fall keine Anwesenheitszeiten. Arbeitnehmer:innen erledigen ihre Aufgaben, ohne dass das Unternehmen die konkrete Arbeitszeit kontrolliert.

Gehört die Vertrauensarbeitszeit nun der Vergangenheit an?

Auch wenn die Verpflichtung der Arbeitgeber:innen zur Zeiterfassung bereits jetzt gilt: Das „**Wie?**“ ist noch **vollkommen offen**. Der EuGH gab in seiner Rechtsprechung vor, dass das System zur Arbeitszeiterfassung „objektiv, verlässlich und zugänglich“ sein muss. Das eröffnet für die Bundesregierung Gestaltungsspielräume bei einer etwaigen gesetzlichen Umsetzung.

Einige Arbeitsrechtsexpert:innen befürchten nun, dass **Vertrauensarbeitszeitregelungen** schwieriger oder überhaupt nicht mehr umsetzbar sein werden. Andere wiederum äußern die Hoffnung, dass es Lösungen geben wird, sowohl den **Dokumentationspflichten** nachzukommen als auch flexible Arbeitszeitmodelle zu erhalten. Wer am Ende Recht behalten wird, ist noch nicht abzusehen.

Allerdings hatte die Regierung vor dem Hintergrund des EuGH-Urteils im **Koalitionsvertrag** bereits angekündigt: „Im Dialog mit den Sozialpartnern prüfen wir, welchen Anpassungsbedarf wir angesichts der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Arbeitszeitrecht sehen. Dabei müssen flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Vertrauensarbeitszeit) weiterhin möglich sein.“ Man darf gespannt sein, ob und wie diese Absicht später im Gesetz umgesetzt werden wird.

Info

Auswirkungen des Urteils auf Homeoffice-Regelungen

Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts wurden bereits Stimmen laut, dass dies das Ende von Homeoffice-Regelungen sein könnte. Doch die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung sollte nicht mit einer Anwesenheitspflicht der Arbeitnehmer im Büro verwechselt werden. **Die Arbeitszeit lässt sich auch erfassen, wenn ein Arbeitnehmer im Homeoffice ist.**

Wie schnell müssen Unternehmen auf das Urteil zur Zeiterfassung reagieren?

Die Grundsätze aus dem Urteil gelten sofort. Unternehmen, die bisher kein umfassendes System zur Arbeitszeiterfassung etabliert haben, können die weiteren Entwicklungen also nicht einfach aussitzen und abwarten. Das Problem ist: Auch wenn ein Unternehmen nun sofort tätig werden will – **noch ist nicht bekannt, ob und wie die Zeiterfassung konkret gesetzlich geregelt wird.** Viele Fragen sind noch unbeantwortet.

Kommt die Stechuhr wieder?

Beim Thema Arbeitszeiterfassung denken viele unwillkürlich an die traditionelle Stechuhr oder auch Stundenzettel. Doch das muss nicht mehr zwingend so sein: Dank **moderner Softwarelösungen** gibt es heute zahlreiche Formen, die Arbeitszeit zu dokumentieren. Bisher gibt es auch keine gesetzliche Pflicht, dass die Dokumentation zwingend elektronisch erfolgen muss. Möglich wären demnach auch händische Aufzeichnungen. Denkbar wären aktuell:

- Ausgedruckte Formulare
- Excel-Tabellen (**Stundenzettel Vorlage**)
- Zeiterfassungs-Apps
- Softwarelösungen

Aber wichtig: Momentan kann lediglich spekuliert werden, wie die Dokumentationspflichten künftig zu erfüllen sein werden. **Es ist auch noch nicht bekannt, wer aufzeichnen muss und was genau aufgezeichnet werden muss.**

Werden Unternehmen bestraft, die noch kein umfassendes Zeiterfassungssystem eingeführt haben?

Da es in Deutschland bisher keine gesetzliche Regelung zur Arbeitszeiterfassung gibt, müssen Arbeitgeber **derzeit nicht damit rechnen**, beispielsweise mit Bußgeldern sanktioniert zu werden, wenn sie bis jetzt auf eine umfassende Arbeitszeiterfassung verzichtet haben. Dennoch handeln Arbeitgeber, die nun keine entsprechenden Dokumentationen führen, aufgrund der Rechtsprechung rechtswidrig und **machen sich daher angreifbar**.

Es ist damit zu rechnen, dass die Gesetzgebung nachsteuern wird und mit einer Regelung zur Arbeitszeiterfassung auch mögliche Strafen und Bußgelder bei einem Verstoß gegen die Verpflichtungen festlegen wird. Unternehmen müssen sich deshalb bereits jetzt mit der Thematik befassen.

Wie geht es nach dem Urteil zur Zeiterfassung jetzt weiter?

Das Urteil zur Zeiterfassung wird kontrovers diskutiert: Trägt eine Arbeitszeiterfassung tatsächlich zum Schutz der Arbeitnehmer:innen bei? Oder haben Arbeitgeber:innen nun zu viele Kontrollmöglichkeiten gegenüber Arbeitnehmenden? Doch an dem System der Arbeitszeiterfassung selbst werden Unternehmen **nicht vorbeikommen**.

Etwas mehr Klarheit zur Umsetzung der Zeiterfassungspflicht wird möglicherweise die **ausführliche Urteilsbegründung des BAG** bringen. Diese Begründung wird im **November** erwartet. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales will sie zunächst abwarten und prüfen. **Danach wird dann voraussichtlich ein entsprechendes Gesetz ausgearbeitet**. Bis zu diesem wird es also aller Voraussicht nach **noch ein paar Monate** dauern.

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil kündigte gegenüber Medien eine „handhabbare Lösung“ an. So soll eine gesetzliche Regelung **„praxisnah und flexibel“** sein. Doch was das nun genau heißt, ist noch unklar. Es bleibt zu hoffen, dass hier eine für Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen gleichermaßen praktikable Lösung gefunden wird.

Fazit: Unternehmen müssen bei der Zeiterfassung jetzt handeln

Auch wenn viele Fragen aktuell noch unbeantwortet sind, ist es für Arbeitgeber:innen, die noch keine Zeiterfassung einsetzen, empfehlenswert, umgehend tätig zu werden. Sofern noch nicht geschehen, sollten Sie **schnellstmöglich** damit beginnen, **die Arbeitszeit Ihrer Mitarbeiter:innen in irgendeiner Form zu erfassen** – sei es per Softwarelösung, Excel-Tabelle oder auch handschriftlich auf Papier. Da der Gesetzgeber noch keine Form für die Zeiterfassung vorgegeben hat, dürften Sie so erst einmal auf der sicheren Seite sein, bis es konkrete gesetzliche Vorgaben zur Umsetzung der Arbeitszeiterfassung gibt.

Noch Fragen? Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales BMAS hat auch eine gute Liste mit Fragen und Antworten aufbereitet: www.bmas.de

Zeiterfassung mit lexoffice

lexoffice bietet aktuell keine eigene Zeiterfassung an. Es gibt aber eine Vielzahl an Partnererweiterungen zur Zeiterfassung.

Gut zu wissen: Die dort erfassten Zeiten können Sie in lexoffice beispielsweise für das Erstellen von Rechnungen verwenden. **Erfasste Arbeitszeiten können derzeit aber nicht in die lexoffice Lohnabrechnung übertragen werden.** Wir arbeiten dafür an einer Lösung. Wenn Sie Interesse haben, [tragen Sie sich gerne ein >>](#)

Mindestloohnerhöhung und neue Verdienstgrenzen

Der Mindestlohn steigt im Oktober 2022 und damit auch die Verdienstgrenzen für Minijobs und Midijobs. Was das für Arbeitgeber:innen bedeutet, erfahren Sie hier.

Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro

Wie im Koalitionsvertrag vereinbart wird der **Mindestlohn auf 12 Euro erhöht** – und zwar **ab Oktober 2022**. Eigentlich schlägt die Mindestlohnkommission alle zwei Jahre vor, in welchem Umfang der Mindestlohn angepasst werden sollte. Dieser Empfehlung kann die Bundesregierung folgen und sie im Rahmen einer Rechtsverordnung geltend machen. In Zukunft soll dies auch wieder so gehandhabt werden. Bis zum 30. Juni 2023 ist der nächste Vorschlag der Mindestlohnkommission für den Mindestlohn ab dem 1. Januar 2024 möglich.

Verdienstgrenze im Minijob wird dynamisch

Seit 2013 galt eine feste Verdienstgrenze (oder auch Geringfügigkeitsgrenze) von 450 Euro im **Minijob**. Mit der Mindestloohnerhöhung im Oktober 2022 **steigt diese Grenze auf 520 Euro an** und ist **dynamisch** angelegt. Sie entspricht einer Beschäftigung von 10 Stunden pro Woche zu 12 Euro pro Stunde. **Ändert sich der Mindestlohn, erhöht sich in Zukunft auch die Verdienstgrenze.**

Berechnungsformel für die Geringfügigkeitsgrenze (10 h/Woche zum jeweils gültigen Mindestlohn): $\text{Mindestlohn} \times 130 / 3$.

Verdienstgrenze beim Midijob steigt

Bisher galt ein Job mit einem Verdienst ab 450,01 Euro bis höchstens 1.300 Euro als **Midijob**. **Auch hier ändert sich mit dem steigenden Mindestlohn die Verdienstgrenze.** Ab Oktober 2022 gilt ein Job als Midijob, wenn der Verdienst **520,01 Euro bis 1.600 Euro** beträgt.

Ab Januar 2023 gilt ein Beschäftigungsverhältnis als **Midijob**, wenn der Verdienst **zwischen 520,01 Euro und 2.000 Euro** liegt.

Arbeitgeber:innen werden beim Sozialversicherungsbeitrag im unteren Einkommensbereich mit ca. 28 % belastet und dieser wird mit steigendem Einkommen des:der Arbeitnehmenden bis zur Grenze von 1.600 Euro bzw. ab Januar 2023 dann 2.000 Euro auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen. **Das bedeutet: Geringverdienenden bleibt mehr Netto vom Brutto.**

Bestandsschutz für Midijobber:innen

Für Midijobber:innen, die bereits am 30. September 2022 ein durchschnittliches Entgelt bis 520 Euro verdienen, gilt Bestandsschutz. Sie würden ab 1. Oktober 2022 sonst als Minijobber:innen gelten. Sie **bleiben mit den alten Midijob-Vorgaben bis 31. Dezember 2023 sozialversicherungspflichtig**, sofern das Arbeitsentgelt 450 Euro übersteigt. Der Schutz in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung bleibt erhalten. Arbeitnehmer:innen können in diesem Zeitraum die Beschäftigung an die neue Regelung anpassen oder eine Befreiung von der Versicherungspflicht beantragen.

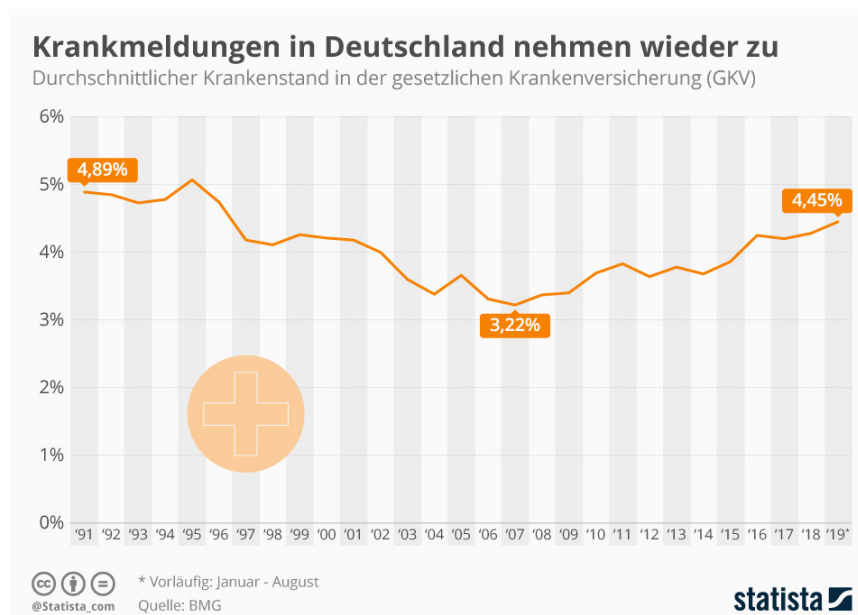
eAU: elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Der gelbe Krankenschein zählte lange zu den vertrauten Utensilien unserer Arbeitswelt und des Gesundheitssystems. Doch seit dem 1. Juli 2022 gehört die klassische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform der Vergangenheit an. An die Stelle des gelben Krankenscheins ist die digitale Krankschreibung getreten. Lesen Sie hier, was sich ändert.

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – der bisherige Ablauf

Laut den Angaben des GKV-Spitzenverbands als Interessenvertretung der gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen belaufen sich die **jährlichen Krankschreibungen auf etwa 77 Millionen**. Trotz des umgangssprachlichen Namens „gelber Krankschein“ handelte es sich ursprünglich bei der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht um einen, sondern um vier Scheine.

Diese gingen jeweils an den Arzt bzw. die Ärztin, den:die Versicherte:n, die Krankenkasse und den:die Arbeitgeber:in. Arbeitnehmer:innen reichten spätestens am dritten Tag – oder nach Vereinbarung mit dem:der Arbeitgeber:in auch früher – die ausgedruckte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein. Die Personalabteilung musste dann die Daten manuell erfassen.



Wie die digitale Krankschreibung funktioniert

Die Digitalisierung des Krankschreibungsverfahrens soll für einen schlankeren Prozess sorgen. Dies soll eine Entlastung der Unternehmen und Mitarbeiter:innen mit sich bringen. In Teilen läuft der Prozess bereits digital ab.

Schritt 1: Übermittlung der Krankmeldung von der Praxis an die Krankenkasse

Bereits seit dem 1. Oktober 2021 ist es für Arztpraxen und Krankenhäuser möglich, **Krankmeldungen** über ihr Praxis- bzw. Krankenhausinformationssystem digital an die Krankenkasse zu übermitteln. Für Einrichtungen, die zu diesem Zeitpunkt noch nicht

über die technischen Voraussetzungen verfügten, galt eine **Übergangsregelung** bis zum 30. Juni 2022. Seit dem **1. Juli 2022** müssen Krankmeldungen elektronisch an die Krankenkasse übermittelt werden.

Schritt 2: Übermittlung der Krankmeldung von der Krankenkasse an den:die Arbeitgeber:in

Die Pilotphase für den zweiten Schritt startete am **1. Januar 2022**. Arbeitgeber:innen, die bereits über die nötige Technik verfügten, konnten seitdem bereits die Daten der Krankmeldung elektronisch bei der Krankenkasse abrufen. Ab dem **1. Januar 2023** ist das neue Verfahren für alle Beteiligten verpflichtend. Die Krankmeldung erfolgt dann nur noch digital.

Hinweis: Arbeitgeber:innen müssen dann selbst aktiv werden. Sobald die Daten von der Krankenversicherung zur Arbeitsunfähigkeit des:der Mitarbeiters:in eingestellt wurden und elektronisch bereitstehen, muss der:die Arbeitgeber:in diese Daten selbst bei der Krankenversicherung abrufen.

Vorteile der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Das digitale Verfahren bietet einige Vorteile. Die wichtigsten Vorzüge im Überblick:

- Auf elektronischem Weg wird die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung **sicherer und schneller** an Arbeitgeber:innen und Krankenkassen zugestellt.
- Der elektronische Krankenschein **reduziert Erstellungs- und Übermittlungskosten**.
- Versicherte werden **von der Zustellpflicht** der Bescheinigung **entbunden**.
- Der:die Arbeitgeber:in kann unmittelbar nach der Ausstellung auf die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zugreifen.
- Das elektronische Verfahren bietet eine **lückenlose Dokumentation** bei den Krankenkassen und sichert damit z. B. den korrekten Ausgleich bei der Zahlung von Krankengeld.

Wie funktioniert die eAU bei Minijobber:innen?

Bisher kannten Arbeitgeber:innen die Krankenkasse ihrer Minijobber:innen nicht, da die Minijob-Zentrale bundeseinheitlich für den Einzug der Beiträge bei geringfügig Beschäftigten zuständig ist. Das ändert sich jetzt. Um die elektronische Unfähigkeitsbescheinigung auch für Minijobber:innen abfragen zu können, müssen Arbeitgeber:innen deren Krankenkasse im Nachgang oder bei Neueinstellung erfragen.

Ausnahme bei Privatversicherten

Bei privat krankenversicherten Arbeitnehmer:innen gibt es eine Ausnahme. Hier findet das neue Verfahren keine Anwendung. Zudem wird es sicherlich auch bei bestimmten Lebenssachverhalten nicht möglich sein, das neue Verfahren anzuwenden. In diesen Fällen wird es beim bisherigen Verfahren bleiben.

Rechengrößen: Beiträge zur Sozialversicherung 2023 inkl. Rechenbeispiel

Alle Jahre wieder... Die der Lohnabrechnung zugrunde liegenden **Rechengrößen** für die Berechnung der Abgaben an die **Sozialversicherung** ändern sich mit dem **Jahreswechsel 2022 / 2023**. Das hat Auswirkungen auf die Personalkosten von Arbeitgeber:innen und auf das Netto im Geldbeutel von Arbeitnehmer:innen.

Beitragsbemessungsgrenze

Die **Beitragsbemessungsgrenzen** für die Kranken- und Pflegeversicherung steigen an. Auch die Beitragsbemessungsgrenzen für die Renten- und Arbeitslosenversicherung stiegen in Ost und West weiter an.

Als **Grundlage für die Festsetzung** durch Bundesregierung und Bundesrat dient die **Verdienstentwicklung** des Vorjahres. **Die Rechengrößen bilden 2023 also die Lohnentwicklung 2021 ab.**

Die Grundlage der jährlichen Berechnung der Beitragsbemessungsgrenze RV/AV West ist die **Lohnzuwachsrate West**. Sie lag im Jahr 2021 bei **+3,3 %**. Die Rechengrößen in den neuen Ländern steigen aufgrund der gesetzlich festgelegten Rentenangleichung Ost unabhängig von der Lohnentwicklung.

Für die Beitragsbemessungsgrenzen KV/PV ist die **bundesweite Einkommensentwicklung** maßgebend. Hier lag der Wert im Jahr 2021 bei **+3,3 %**.

Neben der Lohnentwicklung sind bei der Fortschreibung der Rechengrößen spezifische **Rundungsregelungen** zu beachten.

Was ist die Beitragsbemessungsgrenze?

Wikipedia definiert den Begriff wie folgt: „Die Beitragsbemessungsgrenze ist eine Rechengröße im deutschen Sozialversicherungsrecht. Sie bestimmt, bis zu welchem Betrag das Arbeitsentgelt oder die Rente eines gesetzlich Versicherten für Beiträge der gesetzlichen Sozialversicherung herangezogen wird.“ Das heißt, bis zur Beitragsbemessungsgrenze ist das Einkommen eines:r Beschäftigten beitragspflichtig, alles darüber ist beitragsfrei.



Beitragssätze zur Sozialversicherung

Bei den Beitragssätzen zur Sozialversicherung gibt es mit dem Jahreswechsel 2022 / 2023 wie auch schon im Vorjahr **kaum Veränderungen**. Einzig der **Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung steigt** von 2,4 % auf 2,6 % an.

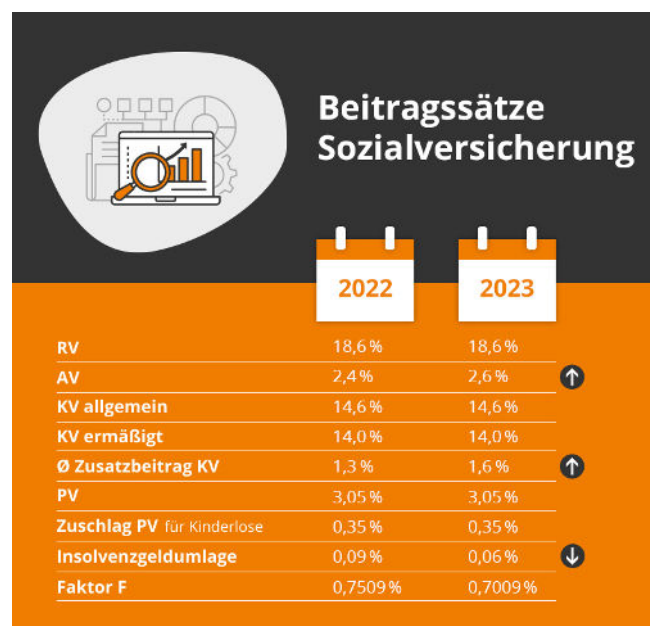
Die **Insolvenzgeldumlage sinkt** weiter (von 0,09 % auf 0,06 %) auf den Wert von 2020.

Im letzten Jahr blieb der durchschnittliche Zusatzbeitrag zur GKV stabil, nachdem er 2021 gestiegen war, um die Corona-Belastungen aufzufangen. 2023 steigt er wieder von durchschnittlich 1,3 % auf 1,6 %.

Seit Januar 2019 teilen sich Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen diesen **Zusatzbeitrag zur GKV**.

Was ist der Faktor F?

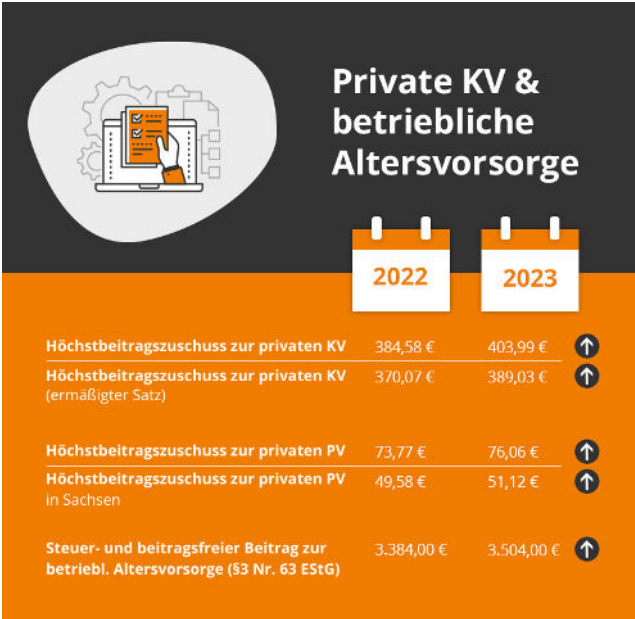
Das erklärt sehr gut das **BMAS**: „Im **Übergangsbereich (früher Gleitzone)** wird für die Berechnung des Arbeitnehmeranteils in den einzelnen Versicherungszweigen ein vermindertes Entgelt zu Grunde gelegt. Dieses verminderte Entgelt wird ermittelt, indem der Faktor F und das tatsächliche Bruttoentgelt in die sogenannte Formel für den Übergangsbereich eingesetzt werden.“



Beitragszuschuss PKV

Der/die Arbeitgeber:in beteiligt sich mit einem steuerfreien Zuschuss an der privaten Krankenversicherung (PKV) seiner Angestellten. Der maximale Arbeitgeberzuschuss beträgt 2023 403 Euro. Den Arbeitgeberzuschuss gibt es auch für privat versicherte Familienangehörige.

Auch der Höchstbeitragszuschuss für die private Pflegeversicherung steigt 2023 auf 76 € an.



	2022	2023	
Höchstbeitragszuschuss zur privaten KV	384,58 €	403,99 €	↑
Höchstbeitragszuschuss zur privaten KV (ermäßigter Satz)	370,07 €	389,03 €	↑
Höchstbeitragszuschuss zur privaten PV	73,77 €	76,06 €	↑
Höchstbeitragszuschuss zur privaten PV in Sachsen	49,58 €	51,12 €	↑
Steuer- und beitragsfreier Beitrag zur betriebl. Altersvorsorge (§3 Nr. 63 EStG)	3.384,00 €	3.504,00 €	↑

Betriebliche Altersvorsorge

Der **steuer- und beitragsfreie Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge steigt wieder** und liegt 2023 bei 3.504 € und damit **120 € über dem Beitrag 2022**.

Seit 2022 ist ein Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge verpflichtend.

Weitere wichtige Kennzahlen

- **Minijob** Grenze: **520 €** (bis 30.09.2022: 450 €)
- **Midijob** Grenze: **520,01 € – 2.000 €** (bis 30.09.2022: 450,01 € – 1.300 € / bis 31.12.2022: 520,01 € – 1.600 €)
- Geringverdienergrenze Azubis: 325 €
- **Mindestlohn**: Seit 01. Oktober 2022 **12 €**

Rechenbeispiel

In unserem Rechenbeispiel vergleichen wir die Lohnabrechnung eines:r Angestellten mit einem Kind für die Jahre 2022 und 2023.

Die **Abzüge für die Krankenversicherung und die Arbeitslosenversicherung steigen** 2023 in dem Beispiel um 6,5 € an.

Die **Lohnsteuer sinkt** (aufgrund des gestiegenen Grundfreibetrags und aufgrund des Gleichgewichts zu den steigenden SV Abgaben) und so **steigt das Netto dennoch um 29,50 € pro Monat** für 2023 im Vergleich zu 2022.

Das entspricht einer **Steigerung des Nettolohns um 1,7 %**.

Weitere Rechengrößen

Bei Personalkosten auf Arbeitgeberseite spielen auch die Umlagen (U1, U2 und Insolvenzgeldumlage) sowie der Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung eine Rolle.

Die **Umlage U1 (Krankheit) steigt von 0,9 % auf 1,1 %**. Die **Umlage U2 (Mutterschutz) sinkt** um 0,05 Prozentpunkte **von 0,29 % auf 0,24 %**. Auch die Insolvenzgeldumlage ist wie oben bereits geschrieben rückläufig und sinkt auf 0,06 %. Der Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung, den Arbeitgeber:innen seit 2019 zur Hälfte tragen, steigt 2023 von 1,3 % auf 1,6 % an.



Rechenbeispiel
Angestellte:r mit Kind,
KV 15,9% (14,6%+1,3%)

	01/2022	01/2023	
Gehalt	2.500,00 €	2.500,00 €	
Krankenversicherung	198,75 €	202,50 €	↑
Rentenversicherung	232,50 €	232,50 €	
Arbeitslosenversicherung	30,00 €	32,50 €	↑
Pflegeversicherung	38,13 €	38,13 €	
Lohnsteuer	267,91 €	232,16 €	↓
Auszahlung	1.732,71 €	1.762,21 €	↑

Die neue Unternehmensnummer der Unfallversicherung

Zum 1. Januar 2023 gilt für alle Unternehmen in ganz Deutschland eine neue Kennzahl: die Unternehmensnummer. Was es damit auf sich hat und wie die UV-Meldung künftig abläuft, erfahren Sie in diesem Artikel.

Was ist die Unternehmensnummer?

Die Unternehmensnummer ist ein bundesweit einheitliches **Ordnungskennzeichen in der Unfallversicherung**. Sie gilt ab dem 1. Januar 2023 **für jedes bestehende wie auch für neue Unternehmen**. Vergeben wird sie von den Trägern der Unfallversicherung wie den Berufsgenossenschaften. Die Unternehmensnummer **löst die bisherigen uneinheitlichen Mitgliedsnummern ab**.

Der Aufbau der Unternehmensnummer

Die Unternehmensnummer **besteht aus 15 Ziffern**. Die ersten zwölf Ziffern sind dem:der Unternehmer:in zugeordnet. Auf diese Unternehmensnummer folgen drei Ziffern, die das jeweilige Unternehmen kennzeichnen. In der Regel ist das die Zahlenfolge 001. Betreibt jemand mehrere Unternehmen, werden diese in aufsteigender Folge benannt – die entsprechenden Unternehmensnummern enden dann auf 001, 002, 003 usw. Die neue Nummer kennzeichnet also jedes einzelne Unternehmen in Zusammenhang mit dem:der zugehörigen Unternehmer:in.

Hinweis: Unternehmer- und Unternehmensnummer

Wer erstmalig eine unternehmerische Tätigkeit aufnimmt, erhält automatisch eine Unternehmensnummer von der Unfallversicherung. Die zwölfstellige Unternehmernummer ergibt zusammen mit der dreistelligen Kennzeichnung des Unternehmens die Unternehmensnummer.

Einheitliche Unternehmensnummer soll Kommunikation erleichtern

Arbeitgeber:innen benötigen ihre Unternehmensnummer, um z.B. UV-Lohnnachweise und UV-Jahresmeldungen elektronisch zu übermitteln. Auch die Stammdatenabfrage erfolgt künftig mithilfe der neuen Identifikations- und Authentifizierungsnummer.

Die Einführung der Unternehmensnummer steht in Zusammenhang mit der Registermodernisierung in Deutschland, um künftig zunehmend mehr Verwaltungsleistungen für Bürgerinnen und Bürger sowie für Unternehmen digital anzubieten. Die neue Kennzeichnungsnummer soll die Kommunikation zwischen den Unternehmen und den Trägern der Unfallversicherung vereinfachen und beschleunigen.

Wie die Unternehmensnummer vergeben wird

Die Berufsgenossenschaften und anderen Träger der Unfallversicherung vergeben die neue Nummer seit Oktober 2022 an die Unternehmen. Die Unternehmensnummer **gilt automatisch ab dem 1. Januar 2023 und ersetzt spätestens dann die alte Mitgliedsnummer.**

Einmal vergeben, gilt die neue Nummer dauerhaft. Das heißt: Auch wenn ein:e Unternehmer:in einen Betrieb aufgibt und wieder aufnimmt oder zu einem anderen Unfallversicherungsträger wechselt, bleibt die Unternehmensnummer dieselbe.



Tipp: Daten sorgfältig prüfen

Unternehmer:innen sollten die Unternehmensnummer sorgfältig prüfen. Wer mehrere Schreiben verschiedener Unfallversicherungsträger mit unterschiedlichen Unternehmensnummern (Ziffern 1-12) erhält, sollte sich direkt an einen der Träger wenden. Künftig ist die Unternehmensnummer auf Zuständigkeits- und Beitragsbescheiden zu finden.

Bescheinigungswesen: Entgeltbescheinigungen elektronisch abgeben

So individuell Ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind, so individuell sind auch ihre Lebenssituationen. Werdende Eltern, kranke Kinder, der nahende Renteneintritt, Krankengeld, eine Reha-Maßnahme... Alle diese Situationen erfordern Anträge bei Kassen, Ämtern und Behörden und diese wiederum brauchen alle Bescheinigungen, um diese Anträge zu bearbeiten.

Und von wem wollen die Ämter, Kassen und Behörden diese Bescheinigungen?

Von Ihnen als Arbeitgeber:in natürlich! Und damit Sie sich damit gar nicht herumschlagen oder aufhalten müssen, erstellt und verschickt das Lohnprogramm von lexoffice alle Bescheinigungen automatisch. Zertifiziert rechtssicher.

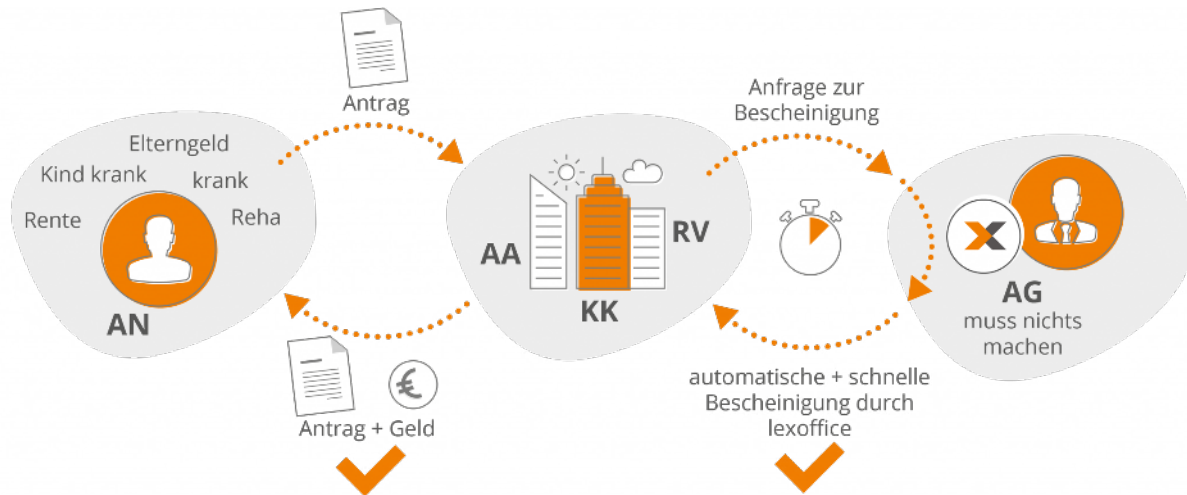
Bescheinigungen einfach automatisiert

Insbesondere bei kleineren Unternehmen ist das Ausstellen dieser Bescheinigungen **kein Alltag** einer gut ausgestatteten Personalabteilung, sondern ein mit viel Zeit, Kopferbrechen und nervenraubenden Formularen verbundener Aufwand, den man doch gerne mit effektiveren Tätigkeiten verbringt.

Dank lexoffice sind Sie für alle diese Situationen gut gerüstet. Auch wenn eine:r Ihre:r Mitarbeiter:innen eine Bescheinigung braucht, die Ihnen noch völlig unbekannt ist, erstellt und verschickt lexoffice diese **einfach automatisch** im Hintergrund:

- vollständig automatisiert
- rechtssicher **zertifiziert** von den Behörden und Ämtern
- kann nicht vergessen werden
- kein einlesen in unbekannte Sachverhalte notwendig
- keine unbrauchbaren Onlineformulare ausfüllen
- **keine Extrakosten**

Und das Beste: Ihre Mitarbeiter:innen können sich **auf Sie als Arbeitgeber:in verlassen**. Ihre **Anträge** werden durch die automatisch erstellten Bescheinigungen **zügiger bearbeitet**.



Um die folgenden Lebenssituationen und Bescheinigungen geht es im Einzelnen:

Vorbereitet für den Renteneintritt – Sondermeldung 57

Im Falle eines nahenden Renteneintritts kommt die Rentenversicherung (elektronisch) auf Sie als Arbeitgeber:in zu und fordert eine Bescheinigung aktiv an. lexoffice erledigt das ganz automatisch.

Zuzahlung bei Reha-Maßnahmen – ZUZA

Bei der ZUZA geht es um eine Entgeltbescheinigung zur Befreiung von Zuzahlungen beim Erhalt von Rehabilitationsmaßnahmen.

Die **Deutsche Rentenversicherung** schreibt dazu: „Ein Arbeitnehmer, welcher eine gewisse Einkommensgrenze unterschreitet, wird von der Zuzahlung in Bezug auf Rehabilitationsleistungen ganz oder teilweise befreit. Die Zuzahlungsbefreiung wird durch die Rentenversicherung, unter Voraussetzung der Einwilligung des Betroffenen, geprüft, indem bereits abgerechnete Entgeltwerte elektronisch angefordert und vom Arbeitgeber elektronisch zurückgemeldet werden.“

Die Anfrage der Rentenversicherung geht via lexoffice Lohn & Gehalt bei Ihnen als Arbeitgeber:in ein. lexoffice erstellt die Bescheinigung dann automatisch und meldet diese entsprechend an die RV zurück. Sie müssen nichts tun und Ihr:e Arbeitnehmer:in bekommt (hoffentlich) schnellstmöglich die Zusage für die Befreiung von den Zuzahlungen.

Elterngeld – BEEG

Beim BEEG geht es um die Entgeltbescheinigung bei Antrag auf Elterngeld gemäß BundesElterngeld- und ElternzeitGesetz. Arbeitgeber:innen müssen im Rahmen von Anträgen auf Elterngeld alle relevanten Entgeltdaten der jeweiligen Beschäftigten elektronisch an die Rentenversicherungsträger übermitteln. Diese handeln im Auftrag der für Elterngeld zuständigen Behörden.

Die **RV** schreibt dazu: „BEEG soll Eltern die Antragstellung in Bezug auf Elterngeld vereinfachen. Somit werden Daten, die bereits an anderer Stelle vorliegen, unter Voraussetzung der Einwilligung der Betroffenen, abgerufen bzw. an die zuständigen Behörden übermittelt.“

Der Ablauf ist hier analog ZUZA, d.h. die ANfrage der RV geht ein, lexoffice erstellt die Bescheinigung und meldet sie direkt zurück. Und auch hier soll das automatische elektronische Verfahren eine schneller Abwicklung ermöglichen und werdende Eltern unterstützen.

Arbeitsbescheinigung bei Arbeitslosigkeit – BA BEA

Das ist ein elektronisches Meldeverfahren zwischen Arbeitgeber:innen und der Agentur für Arbeit mit dem Ziel, dass die BA Leistungen für ausscheidende Mitarbeiter:innen berechnen kann. Bisher brauchte man einen Zettel vor Ende der Beschäftigung (Arbeitsbescheinigung), auf denen diverse Details zur ablaufenden Beschäftigung (inkl. Details zur Vergütung) standen. Das soll nun verpflichtend elektronisch erfolgen.

Das BEA-Verfahren der Arbeitsagentur beinhaltet 3 Bescheinigungen:

- Arbeitsbescheinigung nach § 312 SGB III zur Beantragung von Arbeitslosengeld
- EU-Arbeitsbescheinigung nach § 312a SGB III zur Beantragung von Arbeitslosengeld in einem EU-Land außerhalb D
- Bescheinigung über Nebeneinkommen nach § 313 SGB III bei Beschäftigung während Bezug von Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld der BA

Weiterführende Infos auf www.arbeitsagentur.de

Die Pflicht, Bescheinigungen nur noch online zu übermitteln, gilt ab dem 1. Januar 2023 für alle Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe oder Branche. Für Arbeitsverhältnisse, die bis zum 31. Dezember 2022 enden, können Sie die Bescheinigungen noch in Papierform oder maschineller Form einreichen. Das gilt auch für zu bescheinigende Nebeneinkommen für 2022.

Ab 2024 werden Sie die Bescheinigungen ganz einfach mit lexoffice erledigen können. Zwischenzeitlich nutzen Sie bitte sv.net.

Entgeltbescheinigungen EEL

Damit Mitarbeiter:innen, für die Sie als Arbeitgeber:in keine Entgeltfortzahlung (mehr) leisten dennoch ihre Miete zahlen können, erhalten sie von der Krankenkasse sog. Entgeltersatzleistungen (EEL). Mit der automatischen Erstellung und Übertragung stellen Sie als lexoffice Kund:in sicher, dass ihr Personal so schnell wie möglich Krankengeld und Co. erhalten.

Ein wichtiger Zusatznutzen für Sie: Arbeitgeber:innen erfahren, welche Krankheiten zusammengerechnet werden dürfen und kommen so schneller aus der Pflicht, Entgeltfortzahlung leisten zu müssen. Eine Win-Win-Situation!

Entgeltbescheinigungen werden u.a. gebraucht für:

- Krankengeld
- Kinderkrankengeld
- Mutterschaftsgeld
- Übergangsgeld
- uvw.

Entgeltunterlagen elektronisch führen

Bestimmte Entgeltunterlagen müssen **ab dem 1. Januar 2022** elektronisch vorgehalten werden. Es gibt für Arbeitnehmer:innen jedoch eine **Übergangsfrist bis Ende 2026**. Hier lesen Sie das Wichtigste auf einen Blick.

Entgeltunterlagen nach BVV zukünftig elektronisch

Die Beitragsverfahrensverordnung (BVV) regelt, welche **Entgeltunterlagen** Arbeitgeber:innen vorhalten müssen. Wichtig sind diese Unterlagen unter anderem für die **Betriebsprüfung**. Aus ihnen geht hervor, ob die von Arbeitgeber:innen vorgenommenen versicherungs- und beitragsrechtlichen Beurteilungen korrekt sind. Im Zuge der Digitalisierung sollen diese Unterlagen zukünftig – ab dem **1. Januar 2022** – elektronisch

vorgehalten werden. So sieht es das **Siebte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze** vor. Zu diesen Unterlagen gehören im Sinne der BVV unter anderem folgende:

- Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse,
- Daten zu Rückmeldungen der Krankenkassen,
- Anträge von Aushilfen zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht,
- Unterlagen zur Staatsangehörigkeit,
- Unterlagen zu einer Versicherungsfreiheit oder Befreiung von der Versicherungspflicht und zu einer Entsendung,
- Erklärungen von kurzfristig Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen,
- Immatrikulationsbescheinigungen von Hochschulen bei Werkstudent:innen sowie
- der Nachweis der Elterneigenschaft.

Übergangsfrist für elektronische Entgeltunterlagen

Zum **1. Januar 2022** tritt die Neuregelung in Kraft, jedoch gibt es eine **Übergangsfrist**. Arbeitgeber:innen können sich beim zuständigen **Prüfdienst der Deutschen Rentenversicherung** auf Antrag bis zum **31. Dezember 2026** von der **Führung elektronischer Unterlagen** befreien lassen.

Arbeitshilfe: Musterschreiben zur Befreiung von der Führung elektronischer Entgeltunterlagen

Antrag auf Befreiung von der Führung elektronischer Entgeltunterlagen (Betriebsnummer: _____)

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dieser Nachricht beantrage ich gemäß § 8 Abs. 3 BVV die Befreiung zur Führung der Entgeltunterlagen in elektronischer Form ab dem 1.1.2022.

Bitte bestätigen Sie mir die Befreiung unter Angabe der entsprechenden Dauer.

Mit freundlichen Grüßen

Für die Zeit bis 2026 können sich Arbeitgeber:innen auch rückwirkend von der Führung elektronischer Unterlagen befreien lassen. **Dazu müssen sie einen entsprechenden Antrag beim zuständigen Prüfdienst der Deutschen Rentenversicherung (DRV) stellen.** Dies ist grds. mit einer formlosen E-Mail unter Angabe der Betriebsnummer möglich. Die entsprechenden Kontaktdaten der einzelnen Prüfbezirke finden Sie auf dieser [Seite der Deutschen Rentenversicherung](#).

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)

Ab dem 1.1.2023 wird die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung, kurz **euBP**, Pflicht für die Betriebsprüfung durch die Rentenversicherung. Doch was heißt das für Unternehmen? Die euBP bedeutet nichts anderes, als dass die **Daten zur Entgeltabrechnung von Arbeitgeber:innen zukünftig elektronisch an den:die Prüfende:n übermittelt werden**. Das Verfahren wird bereits seit 2014 genutzt, war bisher allerdings freiwillig.

Verfügen Unternehmen nicht über geeignete Voraussetzungen zur euBP (z. B. ein elektronisches Entgeltabrechnungsprogramm), besteht die Möglichkeit, **mittels eines formlosen Antrags eine Befreiung von der euBP bis längstens 2026 zu erwirken**.

Betriebsprüfung vor Ort kann entfallen

Die euBP der Rentenversicherung läuft wie eine „normale“ Betriebsprüfung ab mit dem Unterschied, dass einige Daten dem:der Prüfer:in elektronisch übermittelt werden. Dazu gehören:

- Unterlagen zur Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers,
- Unterlagen zu erstattenden Meldungen,
- Unterlagen zum versicherungsrechtlichen Status,
- Unterlagen im Rahmen einer Arbeitnehmerentsendung und
- Unterlagen zur Zugehörigkeit der Krankenkasse.

Die elektronische Übermittlung **beschleunigt die Prüfung** und kann sogar dazu führen, dass eine Prüfung vor Ort entfällt, wenn sich aus den übermittelten Daten keine weiteren Prüfungsaspekte ergeben.

Die Unterlagen zur Finanzbuchhaltung müssen nicht elektronisch übermittelt werden. Dies kann allerdings sinnvoll sein, wenn Sie die Wahrscheinlichkeit einer Prüfung vor Ort reduzieren möchten.

Hinweise zur Datenübermittlung bei der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung

- Da der:die Betriebsprüfer:in eine spezielle Software zum Auslesen der Daten nutzt, müssen Sie bei der Übermittlung einige Punkte beachten:
- Reichen Sie jedes Dokument einzeln und nicht in einem Dokument zusammengefasst ein.

- Sie müssen gewährleisten, dass die Daten ort- sowie systemunabhängig aufgerufen werden können.
- Datensätze der Krankenkasse müssen in dem von der Krankenkasse übermittelten Format gesendet werden. Für alle andere Dokument dürfen folgende Formate verwendet werden: PDF, JPEG, BMP, PNG und TIFF.
- Für den Dateinamen gilt eine Zeichenbegrenzung von 64 Zeichen. Er darf diese Zeichen nicht enthalten: Sonderzeichen, Leerzeichen, Komma, Punkt, ß sowie Umlaute.

Tipp: Nehmen Sie Kontakt zu ihrem Softwarehersteller auf. Dieser schafft die richtigen Voraussetzungen für eine reibungslose Übermittlung der Daten an den:die Prüfer:in.

4. Gesetzesänderungen im Bereich Steuern



- Home-Office-Pauschale und Arbeitszimmer: Rechnen Sie mit spitzem Bleistift
- Auch 2023: 7 % Mehrwertsteuersatz auf Speisen in der Gastronomie
- Änderungen bei Grundfreibetrag und Kinderfreibetrag: Inflationsausgleich für Familien

Home-Office-Pauschale und Arbeitszimmer: Rechnen Sie mit spitzem Bleistift

Wer im Home-Office arbeitet, kann in 2023 weiterhin fünf Euro für jeden zuhause verbrachten Arbeitstag in seiner Einkommenssteuererklärung geltend machen. Die **Home-Office-Pauschale** wird jedoch gleichzeitig aufgestockt: Sie beläuft sich nun auf maximal **1.000 Euro** – statt der bislang geltenden 600 Euro. **Damit erhöht sich die Zahl der steuerlich begünstigten Home-Office-Tage von 120 auf 200.**

Die Pauschale ist **nicht an das Vorhandensein eines Arbeitszimmers gebunden**, für das der Gesetzgeber ja bekanntlich sehr hohe Hürden anlegt. Für die Inanspruchnahme der Home-Office-Pauschale reicht ein Nachweis der häuslichen Tätigkeit.

Tipp: Selbständige und Kleinunternehmer:innen sollten daher sehr präzise Buch über ihre Home-Office-Tage führen, Angestellte sich die entsprechenden Tage von ihren Vorgesetzten bestätigen lassen.

Die Home-Office-Pauschale fließt die Werbungskosten-Pauschale ein

Mit der Fortschreibung der im Zuge der Corona-Pandemie eingeführten Home-Office-Pauschale erkennt der Gesetzgeber zwar grundsätzlich die in den eigenen vier Wänden geleistete Arbeit auch steuerlich an – es bleibt aber bei der **Einrechnung der Pauschale in den Arbeitnehmer-Pauschbetrag, zumeist Werbungskosten-Pauschale genannt**. Diese wird gleichzeitig **auf 1.200 Euro erhöht**. Der Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.200 Euro wird jedem Arbeitnehmer und jeder Arbeitnehmerin **automatisch von der Steuerschuld abgezogen**. Durch die Home-Office-Pauschale **werden also erst wirklich Steuern gespart, wenn diese zusammen mit anderen Werbungskosten, beispielsweise der Pendlerpauschale, die Grenze von 1.200 Euro übersteigt**.

Für **Home-Office-Tage** dürfen selbstverständlich **keine Fahrkosten** abgesetzt werden.

Die Home-Office-Pauschale begünstigt daher nicht automatisch alle Steuerpflichtigen, die zeitweilig zuhause arbeiten. Entscheidend ist der Umstand, dass im Kombination mit weiteren Werbungskosten ein Betrag erreicht wird, der über dem Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.200 Euro liegt.



Homeoffice im Arbeitszimmer: Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit oder nicht?

Wer über ein häusliches Arbeitszimmer verfügt, sollte ab sofort mit spitzen Bleistift rechnen, welche Variante persönlich günstiger ist: Die Home-Office-Pauschale oder die Geltendmachung der Kosten für das Arbeitszimmer. Es gelten zwei grundsätzliche Regelungen:

1. **Arbeiten Sie überwiegend im Home-Office, also im Minimum beispielsweise drei von regulären fünf Arbeitstagen, dann gilt Ihr Arbeitszimmer als „Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit“.** In der Konsequenz können Sie alle Kosten für das Arbeitszimmer in Ihrer Steuererklärung absetzen. Nicht nur die anteilige Miete, sondern auch Strom, Heizung und anteilige Betriebskosten.
2. **Arbeiten Sie dagegen grundsätzlich mehr Tage und Monate an Ihrem regulären Arbeitsplatz als Im Home-Office, dann gilt Ihr Arbeitszimmer nicht als Mittelpunkt Ihres Berufslebens.** Unter der Bedingung, dass für Sie an Ihren Home-Office-Tagen kein anderer Arbeitsplatz vorhanden ist oder Ihr Chef oder Ihre Chefin ausdrücklich Home-Office angeordnet hat, können Sie für Ihr Arbeitszimmer eine Jahrespauschale von 1.250 Euro steuerlich geltend machen. Sie müssen dann auch nicht alle Aufwendungen für das Arbeitszimmer im Detail nachweisen.

Beachten Sie jedoch in beiden Fällen: **Das Finanzamt erkennt ein häusliches Arbeitszimmer nur dann an, wenn es bestimmte Kriterien erfüllt.**

- So muss das Zimmer zwar einerseits in die häusliche Sphäre des Kleinunternehmers oder der Arbeitnehmerin eingebunden sein, trotzdem aber separat liegen und – ganz wichtig – abschließbar sein.
- Der Raum muss „nahezu ausschließlich“ für berufliche oder betriebliche Zwecke genutzt werden.
- Die private Nutzung muss erkennbar von marginaler Bedeutung sein. Die Anwesenheit privater Dinge oder gar eines Schlafsofas kann bereits zu einer Aberkennung des Status als häusliches Arbeitszimmer führen.

Um die exakten Kosten für ein häusliches Arbeitszimmer zu berechnen, wird der prozentuale Flächenanteil des Raums an der Gesamtgröße der Wohnung ermittelt. Mit dem sich daraus ergebenden Prozentsatz können Sie alle Ausgaben von der Miete, über Strom und Heizung bis hin zur Müllabfuhr und den Aufzuggebühren ausrechnen.

Auch 2023: 7 % Mehrwertsteuersatz auf Speisen in der Gastronomie

Im Sommer 2020 wurde eine **Mehrwertsteuersenkung auf von 19 % auf 7 % für Speisen in Gastronomiebetrieben** beschlossen. Der ermäßigte Mehrwertsteuersatz **gilt nach aktuellem Beschluss bis 2023**. Eine von Interessengruppen verlangte Erweiterung auf Getränke wurde nicht beschlossen.

Der Gesetzgeber hat mit einer Veränderung des Mehrwertsteuersatzes die in der Coronakrise wirtschaftlich strapazierten Gastronomiebetriebe unterstützen wollen. Jetzt wurde die Verlängerung bis zum Ende des Jahres 2023 beschlossen. Vielen Gastronomieverbänden geht diese Verlängerung nicht weit genug. Sie wünschen sich einen abgesenkten Mehrwertsteuersatz auch auf Getränke.

Hintergrund der ermäßigten Umsatzsteuer für Gastronomiebetriebe

Durch die Beschränkungen im Rahmen der Coronakrise mussten viele Gastronomiebetriebe Umsatzeinbußen hinnehmen. Auch nach Beendigung von Lockdown-Maßnahmen und Zugangsbeschränkungen zu gastronomischen Einrichtungen für bestimmte Personen verzeichneten viele Unternehmen einen Umsatzrückgang. Hier waren teilweise Einbrüche von über 70 % hinzunehmen.

Um das Speisen in Restaurants und anderen gastronomischen Einrichtungen attraktiver zu machen, beschloss der Gesetzgeber, die **Umsatzsteuer von 19 % auf 7 % zu verringern**. Der ermäßigte Steuersatz **gilt ununterbrochen seit Sommer 2020**. Er ist auf Speisen beschränkt und wird nach aktuellem Beschluss auch bis Ende des Jahres 2023 beibehalten.

Für Gastronomieunternehmen und Verbraucher ist das grundsätzlich eine erfreuliche Nachricht. Jedoch vermissen viele Betriebe den ermäßigten Mehrwertsteuersatz in der Gastronomie für Getränke.

Umsatz und Gewinn sind in gastronomischen Betrieben auch stark vom Getränkekonsum der Kundschaft abhängig. Der Getränkeverzehr ist die zweite Säule des gastronomischen Umsatzes. **Mit Blick auf den Gewinn stellen Getränke für die meisten Gastronomen auch einen wesentlich attraktiveren Bereich dar.**

Deshalb verlangen gastronomische Verbände schon längere Zeit, dass auch die Getränke zu dem ermäßigten Steuersatz von 7 % abgegeben werden dürfen. Bisher hat sich der Gesetzgeber dazu nicht entschließen können. Hier wird man die weitere Entwicklung und Diskussion abwarten müssen.

Änderungen bei Grundfreibetrag und Kinderfreibetrag: Inflationsausgleich für Familien

Vor allem Familien sind es, die vom Krieg in der Ukraine indirekt betroffen sind: **Die Inflation und insbesondere die hohen Energiekosten belasten den Haushalt von Eltern mit Kindern sehr.** Das **Inflationsausgleichsgesetz** der Bundesrepublik Deutschland enthält auch Maßnahmen, die besonders **Familien entlasten**. Sie umfassen die Einkommensteuertarife, den Grundfreibetrag, den Kinderfreibetrag und das Kindergeld.

Nachbesserungen bei der Einkommensteuer

Die ersten Eckpunkte rund um den dringend notwendigen Ausgleich der Inflation wurden durch die Ampel-Koalition schon im Sommer 2022 definiert. Allerdings stellte sich heraus, dass die anvisierten Erleichterungen noch nicht ausreichend sein würden, um den Bedarf der Familien zu decken. Deshalb stimmte der Bundesrat im November 2022 zu, durch ein großzügig geschnürtes Inflationsausgleichsgesetz („Gesetz zum Ausgleich der Inflation durch einen fairen Einkommensteuertarif sowie zur Anpassung weiterer steuerlicher Regelungen“) **sowohl den Einkommensteuertarif herunterzuschrauben als auch das Kindergeld zu erhöhen.**

Einkommensteuertarif und Grundfreibetrag: Dieser Betrag ist steuerfrei!

Sowohl 2023 als auch 2024 wird es einen neuen Einkommensteuertarif geben. Der **Grundfreibetrag**, der durch die Finanzbehörden als steuerfrei eingestuft wird, sind beträgt **10.908 Euro** beziehungsweise 11.604 Euro. Im neuen Einkommensteuertarif wird die Inflation ebenfalls berücksichtigt. Während die Werte bezüglich der sogenannten „Reichensteuer“ weiterhin bleiben, gibt es Änderungen beim **Spitzensteuersatz**: Dieser wird ab 62.810 Euro (ab 2023) beziehungsweise 66.761 Euro (ab 2024) greifen. **Diese Verschiebung der Tarifeckwerte soll die von der Inflation belasteten Einkommen optimieren.**

Kinderfreibetrag und Kindergeld angepasst

Freude für Familien: Sie profitieren zusätzlich von der **Erhöhung des Kinderfreibetrags**. Dies wird ebenfalls sowohl 2023 als auch 2024 umgesetzt und bewirkt, dass diese Haushalte weniger Steuern zahlen. Der **Freibetrag von 1.464 Euro**, den jedes Elternteil erhält, um den Betreuungs-, Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf des Kindes zu sichern, ist unverändert. Auch die Sätze des **Kindergeldes** werden ansteigen: Der Staat bietet den Eltern **ab Januar 2023 für jedes Kind 250 Euro monatlich** als Unterstützung.

Steuern und Freibeträge

Die Unternehmer:innen sollten die ab 2023 geltenden neuen Beschlüsse durch das Inflationsausgleichsgesetz genau prüfen. Das gilt insbesondere für kleinen Unternehmen beziehungsweise **Freiberufler, die aus dem Spitzensteuersatz fallen könnten**. Zudem sollten solche Unternehmer:innen prüfen, ob sich nötige Investitionen durch die aktuellen Erleichterungen vielleicht gerade jetzt lohnen könnten. Fachkundige Beratung gibt es durch Steuerberater:innen, durch Spezialist:innen von zuständigen Kammern (beispielsweise IHK oder HWK), aber auch von Expert:innen, die online einschlägige Blogs oder Foren betreiben.

5. Gesetzesänderungen im Bereich Umwelt

- CO₂-Preis: Erhöhung um fünf Euro wird ausgesetzt
- Verpackungsgesetz 2023: Mehrwegpflicht ist da!
- Photovoltaik: Was sich 2023 ändert
- Recht auf Reparatur: Verbraucherschutz rund um Hard- und Software



CO₂-Preis: Erhöhung um fünf Euro wird ausgesetzt

Die Bundesregierung hatte für den 1. Januar 2023 die Erhöhung des CO₂-Preises geplant. Vorgesehen war es, Mehrkosten von fünf Euro pro im Brennstoffemissionshandel anfallender Tonne zu veranschlagen. Diese Bestimmung wurde nun **um ein Jahr verschoben**. Zweck der Aussetzung ist es, die Bürger:innen angesichts der allgemeinen inflationären Erhöhung der Preise zu entlasten.

Energiekosten durch Maßnahmenpaket senken

Der russische Angriffskrieg auf die Ukraine hat auch Deutschland Energiekrise und Inflation beschert. Durch ein gezieltes Maßnahmenpaket plant der Bund für die Bürger:innen **Entlastung** von allzu hohen **Energiekosten**. Zu diesem Paket zählen beispielsweise der Heizkostenzuschuss für Empfänger:innen von Wohngeld, die Entlastungen für Rentner und Studierende, die **Gaspreisbremse** und **Strompreisbremse** und eben auch die **Entlastungen bezüglich der eigentlich bereits beschlossenen Erhöhung der CO₂ Bepreisung**.

Denn geplant war es ursprünglich, aufgrund der schädlichen Effekte der Emissionen von Kohlenstoffdioxid (durch Erdgas, Erdöl oder Kohle) diese durch eine höhere Bepreisung

unattraktiver zu machen und dadurch den Trend zu nachhaltigen und umweltfreundlichen regenerativen Energien zu verstärken. **Die Erhöhung der CO₂-Kosten sollte ab Januar 2023 um fünf Euro von bislang 30 Euro auf 35 Euro erfolgen.** Für 2024 hatte man eine weitere Steigerung der CO₂-Bepreisung auf 45 Euro die Tonne beschlossen.

Weniger Energiekosten durch Aussetzen der Erhöhung

Bezüglich der CO₂-Preisung musste der Bund einen Spagat ausführen. Auf der einen Seite soll natürlich alles dafür getan werden, um die Klimaziele zu erreichen und den Ausbau von erneuerbaren Energien voranzutreiben. Auf der andere Seite sollen die Bürger:innen, die von der Erhöhung der Energiepreise betroffen sind, natürlich auch bestmöglich entlastet werden. Im **Rahmen des dritten Maßnahmenpakets zur Entlastung der Bürger:innen** beschloss man nun, die geplante Erhöhung der **CO₂-Bepreisung zu verschieben**. Die Aussetzung erfolgt **für ein Jahr**. Erst am 1. Januar 2024 wird der CO₂-Preis dann also 35 Euro betragen. Auch die Erhöhung der CO₂-Bepreisung auf 45 Euro wird um ein Jahr verschoben, um die Privatpersonen und Unternehmen gleichermaßen zu entlasten.

Steigender CO₂-Preis: Das können Unternehmer:innen tun

Die Gesetzesänderung bezüglich der Erhöhung der CO₂-Kosten ist natürlich lediglich ein Aufschub. **Für Unternehmen sind optimierte Energiekosten ein wichtiger Wettbewerbsfaktor.** Es lohnt sich also, **Förderungen rund um die Nutzung erneuerbarer Energien** zu nutzen und die Energiebilanz des Betriebs nachhaltig zu optimieren. Beratung bieten einschlägige Fachbetriebe, aber auch Energieberater und die Website des Bundesministeriums für Energie und Wirtschaft.

Verpackungsgesetz 2023: Mehrwegpflicht ist da!

Wer Speisen zum Mitnehmen anbietet, unterfällt ab 2023 durch eine Änderung im Verpackungsgesetz der Mehrwegpflicht. Mehrwegverpackungen sind deutlich anzubieten und dürfen nicht teurer sein als Einwegverpackungen. Kleinunternehmen genießen eine Ausnahmeregelung, müssen aber eigene Verpackungen der Kunden akzeptieren.

Die Mehrweg Pflicht gilt ab 2023 für Speisebehälter zum Mitnehmen

Ab 1. Januar 2023 kommen neue Verpflichtungen bei der Verpackung von Speisen auf Gastronomen, Imbisse, Bäckerei-, Konditor- und Fleischereibetriebe zu. Sie müssen Mehrwegverpackungen für die Mitnahme von Speisen bereithalten. Kleine Betriebe mit höchstens fünf Mitarbeitern werden von der Verpflichtung ausgenommen. Dafür müssen sie ihrer Kundschaft ermöglichen, eigene Verpackungen für den Transport der Speisen mitzubringen.



Mehrwegpflicht für Speisen zum Mitnehmen im Detail

Mehrwegverpackungen gehören künftig zur Grundausstattung von Betrieben, die Speisen außer Haus zur Mitnahme anbieten. Ab 1. Januar 2023 verpflichtet die Mehrwegpflicht zum Bereithalten dieser Behältnisse. **Nur Betriebe mit weniger als fünf Mitarbeitern und einer Ladenfläche von unter 80 m² sind von der Gesetzesänderung im Verpackungsgesetz ausgenommen.** Dafür sehen sich diese Unternehmen in der Pflicht, eigene Verpackungen der Käufer:innen zu akzeptieren.

Die Mehrwegverpackungen dürfen nicht mehr kosten als die Einwegverpackungen. Den Unternehmen ist es erlaubt, **Pfand** auf die Rückgabe der Mehrwegbehälter zu erheben.

Grundlage der Änderung im Verpackungsgesetz ist die **europäische Einweg-Kunststoff-Richtlinie**, die von allen EU-Staaten umgesetzt werden muss. Nicht zuletzt deshalb sieht die Gesetzesänderung Bußgelder bis zu 10.000 EUR bei vorsätzlichen oder fahrlässigen Verstößen gegen die Mehrwegpflicht vor. Für **Gastronomiebetriebe, Bäckereien, Konditoreien, Imbisse und Fleischereien** ist die Einhaltung der neuen Verpackungsverpflichtung unbedingt geboten.

Praktische Umsetzung der Mehrwegpflicht bei Speisen außer Haus

Betroffene Unternehmen haben verschiedene Möglichkeiten, der Verpflichtung zum Angebot von Mehrwegbehältnissen nachzukommen. Nicht alle Betriebe werden in der Lage sein, eigene Behälter zu entwickeln. In Betracht kommen **Behälter aus einem nachhaltigen Kunststoff oder aus Glas**.

Inzwischen gibt es eine Reihe von Anbietern, die Mehrwegbehälter mit einem Pfand-System für die gastronomischen Betriebe bereitstellen. Dabei entsteht ein **Pool-Mehrwegsystem**, das auch unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten attraktiv sein kann.

Auf die Mehrwegverpackungen muss dezidiert und sichtbar für Interessierte hingewiesen werden.

Auch die ausgenommenen Kleinbetriebe müssen die Kundschaft darauf hinweisen, dass das Essen in **mitgebrachte Behälter** eingefüllt werden kann. Es sind entsprechende **Hygienevorschriften** zu beachten.

Wichtig ist die Einhaltung von Hygienebestimmungen beim Umgang und vor allem bei der Rücknahme von Mehrwegbehältern.

Unternehmen sind verpflichtet, die von ihnen ausgegebenen Mehrwegbehälter wieder zurückzunehmen.

Dürfen Gastronomiebetriebe Rabatte für Einwegverpackungen anbieten?

Auch wenn Mehrwegverpackungen einen gewissen Aufwand für die Unternehmen darstellen, dürfen sie Einwegverpackungen für den Kunden nicht rabattieren oder deren Entscheidung für Einweg belohnen.

Photovoltaik: Was sich 2023 ändert

Für Photovoltaik 2023 gelten nach dem Willen des Gesetzgebers durch **Änderungen des Erneuerbare-Energie-Gesetzes (EEG)** weitere Anreize. **Steuerfreiheit** insbesondere für kleine Anlagen, **höhere Vergütungssätze** und Vereinfachungen bei der Antragstellung sind die wesentlichen Anpassungen.

Die Bundesregierung möchte 2023 erneuerbare Energien intensiv ausbauen. Geplant ist, dass rund 7 Gigawatt (GW) mehr Strom aus PV-Anlagen ans Netz gehen. Um den gesamten Bereich Photovoltaik noch attraktiver zu machen, sieht das Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) steuerliche und bürokratische Vereinfachungen sowie höhere Einspeisungen vor. **Photovoltaikanlagen können für noch mehr Privatleute und Unternehmen interessant werden.** Greifen die Anreize wie geplant, werden sich Anlagenbauer und andere Unternehmen im Umfeld von PV-Anlagen über eine verbesserte Auftragslage freuen können.

Was ist Photovoltaik und wie wurde bisher gefördert?

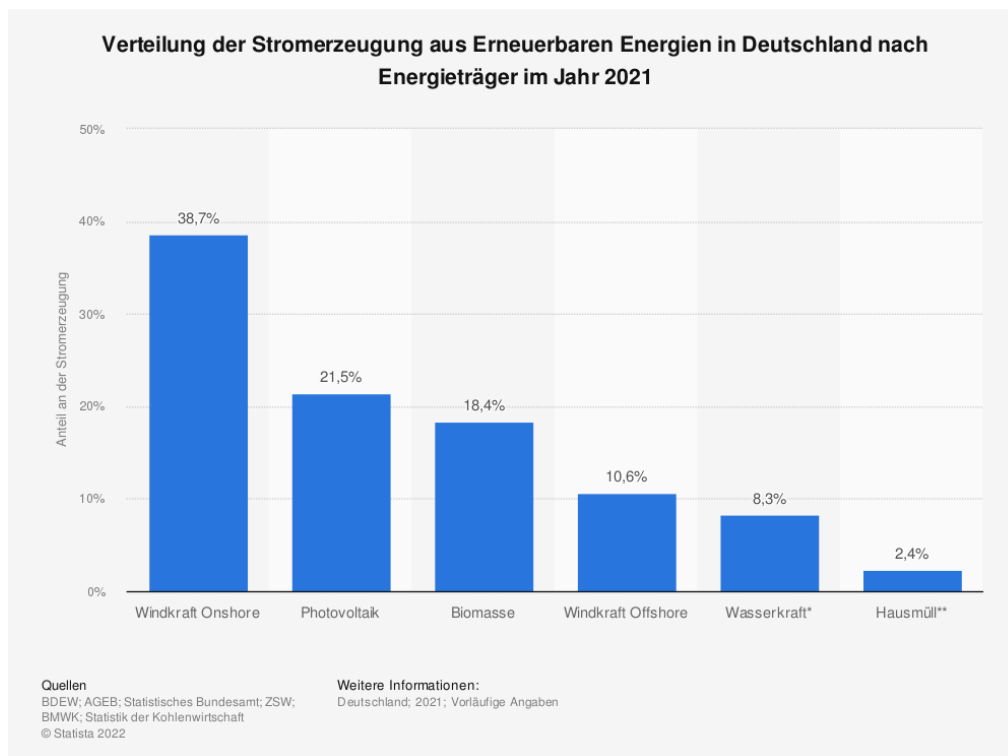
Kennzeichnend für eine PV-Anlage ist, dass Lichtenergie direkt über Solarzellen in elektrische Energie umgewandelt wird. Wer sich bisher auf dem Dach seines Privathauses Solarmodule installieren ließ, konnte unter anderem von Investitionsförderungen über KfW-Kredite profitieren. Außerdem wurde eine Vergütung für die Einspeisung von überschüssigem Strom ins öffentliche Netz gezahlt. Gesetzliche Grundlage für die Einspeisung von PV-Strom ins öffentliche Netz ist dabei das Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) in seiner jeweils geltenden Fassung.

Abschreckend für viele private Interessierte war bisher, dass Betreiber einer privaten PV-Anlage zu einem gewerblichen Unternehmer wurden. Verschiedene steuerliche Pflichten bei Ertragsteuer und Umsatzsteuer erforderten viel Aufwand und im Regelfall die Unterstützung einer Steuerkanzlei. Bürokratische Hürden erwarteten PV-Anlagen-Betreiber bereits bei der Antragstellung mit unterschiedlichen Vorgehensweisen in den einzelnen Bundesländern. Eine Kappungsgrenze bei der Einspeisung von Strom ins öffentliche Netz machte den Betrieb einer privaten PV-Anlage auch technisch komplex.

In allen diesen Bereichen will das EEG 2023 Abhilfe schaffen.

Anlagenbauer werden sich im Zuge der Änderungen mit einiger Wahrscheinlichkeit über einen Auftragszuwachs freuen können. Für sie stellen sich steuerlich bestimmte Detailfragen, etwa bei der Umsatzsteuer zum Jahresübergang 2022/2023.

Lernen Sie die wichtigsten Änderungen zur Photovoltaik ab 2023 im Folgenden kennen.



Neu 2023: Steuerfreiheit für kleinere Photovoltaik-Anlagen

Für einige PV-Anlagen wird ab 2023 alles steuerfrei.

Privilegiert werden Photovoltaikanlagen mit einer installierten Gesamtbruttoleistung von bis zu 30 kWp. Einbezogen sind PV-Anlagen auf, an oder in Einfamilienhäusern sowie Gebäuden, die nicht Wohnzwecken dienen.

Eine **Steuerbefreiung** soll ebenfalls für Anlagen von Mehrfamilienhäusern sowie gemischt genutzten Gebäuden (Wohn- und Gewerbenutzung, bei denen die Wohnnutzung überwiegt) bis zu einer Größe von 15 kWp pro jeweiliger Wohn- sowie Gewerbeeinheit gelten. Hier werden insbesondere Wohnungseigentümergeinschaften, Privatvermieter, Vermietergesellschaften und Genossenschaften mit in die Steuerfreiheit einbezogen.

Pro Steuerpflichtigen und/oder Mitunternehmer bleibt der Betrieb von mehreren Anlagen bis zu einer Maximalleistung von 100 kWp steuerfrei.

Für die Steuerbefreiung gelten noch weitere Vergünstigungen:

So kommt es nicht darauf an, zu welchem Zweck der Strom genutzt wird. Es ist unerheblich, ob er ins öffentliche Netz eingespeist wird, zum Betrieb eines E-Autos oder von Mietern genutzt wird.

Die bisher aufwendige Gewinnermittlung mit der steuerlichen Anlage EÜR entfällt, wenn nur steuerbefreite PV-Anlagen betrieben werden.

Wichtig: Die Steuerbefreiung ergreift auch die Ausgabenseite. Sämtliche Betriebsausgaben/Werbekosten können nicht mehr geltend gemacht werden.

Die bisher häufig aufreibenden Diskussionen mit Finanzämtern über die sogenannte **Liebhaberei** – gewerbliche Betätigung ohne Gewinnerzielungsabsicht – entfällt zukünftig.

Der Betrieb von Photovoltaikanlagen kann Vermietungseinkünfte von vermögensverwaltenden Personengesellschaften nicht gewerblich infizieren. Ein wichtiger steuerlicher Gesichtspunkt, weil im Falle einer „Infektion“ sämtliche Einnahmen der Personengesellschaft der Gewerbesteuer unterfallen konnten.

Beachten Sie den Übergang: Für das Jahr 2022 gilt die bisherige Rechtslage. Erst zu Beginn 2023 fallen auch ältere PV-Anlagen aus der Steuerpflicht heraus.

Ab 1.1.2023 gilt für die Einfuhr, Lieferung, die Installation und den innergemeinschaftlichen Erwerb einer PV-Anlage (Stromspeicher inbegriffen) der **Umsatzsteuersatz von 0 Prozent**.

Daraus folgt:

Ab 2023 entspricht der Nettobetrag dem Bruttobetrag.

Umsatz steuerlich begünstigt sind alle PV-Anlagen mit einer installierten Bruttoleistung von nicht mehr als 30 kWp.

Was wird aus der Kleinunternehmerregelung?

Bisher haben viele private PV-Anlagen-Betreiber die Kleinunternehmerregelung angewendet, um keine Umsatzsteuer entrichten zu müssen. Manche haben zur Regel-

besteuerung votiert, um Vorsteuer ziehen zu können. Wer bisher die Regelbesteuerung gewählt hatte, für den gilt diese Wahl auch 2023 weiter. Nach fünf Jahren können Sie eine andere Wahl treffen.

Worauf müssen Anlagenbauer bei der Umsatzsteuer achten?

Als Anlagenbauer müssen Sie das gesamte Jahr 2022 über weitere Rechnungen mit Umsatzsteuer stellen. Fällt erst im Jahr 2023 eine Schlussabrechnung an, müssen Sie unter Umständen bisher vereinnahmte Umsatzsteuer zurückzahlen. Zur Klärung dieser Frage ist der jeweils zugrundeliegende Vertrag maßgeblich. Das Umsatzsteuerrecht sieht unter bestimmten Umständen einen Ausgleich von Mehr- oder Minderbelastungen durch geänderte Umsatzsteuerbeträge zwischen den Vertragspartnern vor. Voraussetzung ist, dass der Vertrag nicht später als 4 Monate vor der in Kraft getretenen Gesetzesänderung geschlossen wurde.

Weitere Änderungen im Bereich Photovoltaik ab 2023

Der Gesetzgeber sieht verschiedene weitere Vergünstigungen wie diese vor:

- Volleinspeiser erhalten einen Zuschuss.
- Die Einspeisevergütung erhöht sich bis 10 kW Leistung auf 8,60 Cent/kWh, zwischen 10 und 40 kW auf 7,50 Cent/kWh und bis 750 kW auf 6,20 Cent/kWh.
- Ab 2023 sollen bis 2025 bürokratische Hürden bei der Antragstellung über eine bundeseinheitliche Digitalisierung abgebaut werden.
- Förderfähige PV-Anlagen können sich auf der Terrasse oder im Garten befinden. Bisher waren sie auf das Dach beschränkt.
- Die 70-Prozent-Regelung für neue PV-Anlagen mit einer Leistung bis einschließlich 25 kW wird aufgehoben. Die Aufhebung der Kappungsgrenze gilt bereits für Anlagen, die ab Mitte September 2022 in Betrieb gehen.

Recht auf Reparatur: Verbraucherschutz rund um Hard- und Software

Handy defekt? Tablet funktioniert nicht mehr? Software arbeitet nicht? – Diesen Ärger kennen sowohl Privatpersonen als auch Unternehmer:innen, die sich Hard- oder Soft-

ware gekauft haben. **Außerhalb der Garantie war es bislang schwierig und kostspielig, die Geräte reparieren zu lassen.** Meist stellte sich der Neukauf als günstigere Option heraus. Nun räumt ein neues Recht auf Reparatur den Kund:innen ab 2023 attraktivere Optionen ein.

Hard- und Software zerstörungsfrei gestalten

Wenn Hersteller von Hard- und Software regelmäßig neue Geräte beziehungsweise entwickeln und auf den Markt bringen, sollen diese natürlich auch optimal verkauft werden. Das bedeutet, dass diese Unternehmen naturgemäß kein Interesse daran haben, besonders haltbare Geräte zu produzieren. Verbraucher:innen haben genau das gegenteilige Interesse. Sie schätzen es, wenn Produkte idealerweise fast zerstörungsfrei und erfreulich haltbar sind. Dafür gibt es eine ganze Reihe von Kriterien – etwa die **Verfügbarkeit von passenden Ersatzteilen für Hardware** oder von **Updates, die die Funktionalität und die Sicherheit von Softwarelösungen aller Art gewährleisten.** Haltbarkeit ist eines der wichtigsten Kaufkriterien, nach denen Kund:innen Hard- und Software auswählen.

Neues Gesetz: Sicherheit rund um Smartphone & Tablet

Das Recht auf Reparatur soll sowohl durch die EU-Kommission als auch die Ampel-Koalition ab 2023 verankert werden. Die soll den Käufer:innen die Sicherheit bezüglich der Haltbarkeit ihrer Produkte geben. Wie wird das konkret umsetzbar? Beispielsweise dadurch, dass die Produzenten von Hardware verpflichtet werden, **Reparaturinformationen und Ersatzteile** – beispielsweise das Display des Smartphones und den Akku des Tablets – noch **mindestens sieben Jahre nach dem Kauf vorrätig** zu haben. Auch das Austauschen der Ersatzteile soll leichter werden. Bezüglich der Software werden die Hersteller dazu verpflichtet, dass die nötigen **Updates mindestens fünf Jahre** lang angeboten werden.

Recht auf Reparatur – echter Umweltschutz

Das Recht auf Reparatur ist auch aus Gründen des Umweltschutzes lohnenswert. Denn je länger Smartphone und Tablet genutzt werden können, umso weniger **Elektroschrott** ist zu entsorgen und so **weniger energieintensive Neuproduktion** von Geräten muss stattfinden. Ein wertvoller Beitrag zum Umweltschutz!

Was Unternehmer:innen wissen sollten

Ob Start-up oder etablierter Betrieb: Effizienter Einkauf ist ein wichtiger Wettbewerbsfaktor. Unternehmer:innen, die Hard- oder Software kaufen, sollten genau darauf achten, dass die Hersteller das Recht auf Reparatur kennen und umsetzen. Bei Defekten und Softwareproblemen sollten sich die Käufer:innen der Produkte explizit auf dieses ab 2023 gültige Recht auf Reparatur berufen.

6. Gesetzesänderungen im Bereich Mobilität

- Deutschlandticket: Neue Vergünstigung ab dem Jahr 2023
- E-Auto-Förderung 2023: Plugin-Hybride scheiden aus der Förderung aus
- LKW Maut: Welche Folgen hätte eine Erhöhung für das Handwerk?



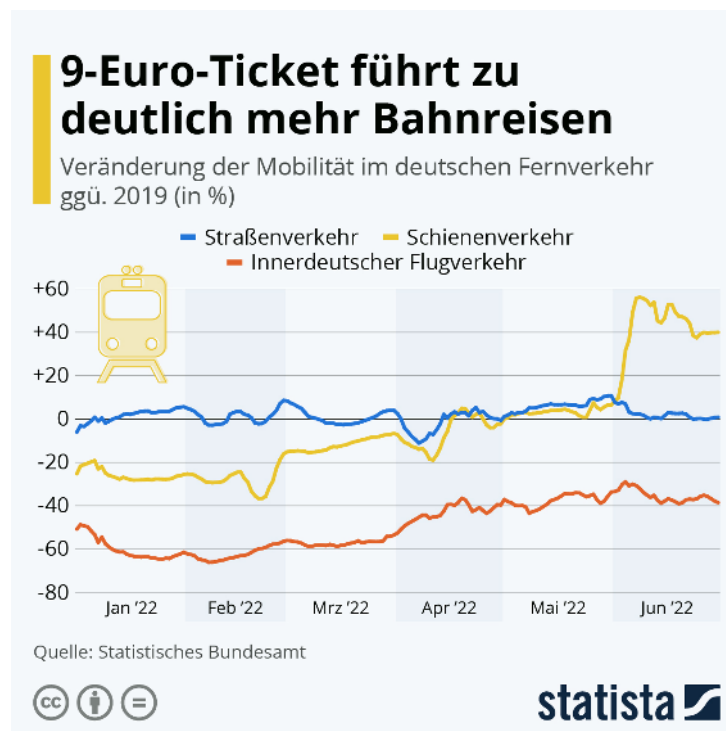
Deutschlandticket: Neue Vergünstigung ab dem Jahr 2023

Selten hat eine zeitweilig eingerichtete Vergünstigung soviel Diskussionen ausgelöst wie das Deutschlandticket. Drei Monate lang – in den Monaten Juni, Juli und August 2022 – durften Fahrgäste der Deutschen Bahn für nur neun Euro pro Monat bundesweit unterwegs sein. Aufgrund der Beliebtheit wird es nun in 2023 eine Neuauflage geben.

Wie hatte das 9-Euro-Ticket funktioniert?

Durch den russischen Angriffskrieg auf die Ukraine und die daraus entstehende Energiekrise sind die Energiekosten drastisch gestiegen. Der Bund entwickelte Maßnahmen, um diese Belastungen – sowohl für die Privathaushalte als auch für die Unternehmen – abzufedern. Durch das 9-Euro-Ticket wurde es den Bürger:innen ermöglicht, den öffentlichen Nahverkehr zu einem erfreulich geringeren Entgelt zu nutzen, als die normalen Tarife vorsahen. Die Ticketkosten galten jeweils für einen Monat. Der Geltungsbereich der Aktion, die zum Entlastungspaket des Bundes gehört, umfasste die Monate Juni, Juli und August. Besitzer:innen eines gültigen Tickets konnten während des gesamten Ticketzeitraums den **öffentlichen Nahverkehr bundesweit** nutzen. Die Maßnahme wurde von den

Bürger:innen bestens angenommen, sorgte aber auch für überfüllte Züge. Denn gerade die Sommermonate wurden genutzt, um per Nahverkehr zu verreisen.



9-Euro-Ticket durch Entlastungspaket: Pro und Contra

Die Mehrheit der Bürger:innen begrüßte das Entlastungspaket und das 9-Euro-Ticket, was sich in ausgezeichneten Nutzungszahlen ausdrückt. **Mehr als 52 Millionen solcher Tickets konnten verkauft werden.** Allerdings gaben die dicht gedrängten Fahrgäste auch Anlass zur Kritik. Erstens reduziert dies den Fahrkomfort, zweitens konnten teilweise Fahrräder und Kinderwagen nicht durch die Bahn befördert werden. Auch wurde die Befürchtung geäußert, die vielen Fahrgäste könnten die Pandemie anheizen. Zudem wurde auch bezweifelt, dass das 9-Euro-Ticket wirklich den erhofften Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels würde leisten können. Dennoch forderten viele Bürger:innen, dass das 9-Euro-Ticket wieder eingeführt wird.

Deutschlandticket: 9 Euro, 49 Euro oder 90 Euro?

Bereits rund um die erste Einführung des beliebten Nahverkehr-Tickets war der Preis heiß diskutiert worden. Die von der FDP vorgeschlagenen 90 Euro wurden von den Verbraucher:innen als zu teuer bewertet. Neun Euro wurden als zu günstig eingestuft – bezüglich der angebotenen Leistung und auch deshalb, um allzu volle Züge zu vermeiden.

Als man das aktuelle Entlastungspaket schnürte, entschied man sich für die goldene Mitte. Dieser Kompromiss – **das 49-Euro-Ticket** – wurde nun vom Bund beschlossen. Die Konditionen des Tickets sind – außer dem Preis – genau dieselben, die bereits das 9-Euro-Ticket ausgemacht hatten. Allerdings hat die Bahn bereits signalisiert, dass es bei hoher Nachfrage wohl nicht mehr Züge geben wird.

Deutschlandweit verbilligt fahren? Starttermin wohl 1. April 2023!

Eigentlich hatten der Bund und die Länder als Starttermin für das 49-Euro-Ticket im Nahverkehr den 1. Januar 2023 anvisiert. Doch die Verkehrsbetriebe meinten, dass die Umsetzung so schnell nicht erfolgen könne. Außerdem hatten noch erheblichen Klärungsbedarf, was die Übernahme der Kosten des neuen Tickets betrifft. **Der Vorschlag, dass sich die Länder und der Bund die Kosten teilen, wird noch diskutiert.** Einig ist man sich aber nun, was den Start für das Deutschlandticket angeht. Am 30. November 2022 wurde bekannt, dass das 49-Euro-Ticket als wichtiger Bestandteil im Entlastungspaket des Bundes **den 1. April 2023 als Starttermin** haben werde.

49 Euro: Günstig den Nahverkehr nutzen

Das Deutschlandticket entlastet Privatpersonen, aber natürlich auch Betriebe. Unternehmer:innen können die durch das Entlastungspaket möglich gewordenen günstigen Tickets auch betrieblich nutzen. Gute Beispiele sind deutschlandweit erforderliche Dienstreisen, aber auch die Beteiligung an den Kosten, die durch den Arbeitsweg von Arbeitnehmer:innen verursacht werden. Sowohl Gründer:innen als auch Inhaber:innen von etablierten Unternehmen können durch die Ticket-Option umfassend profitieren, wenn sie sie bedarfsgerecht und strategisch klug einsetzen.

E-Auto-Förderung 2023: Plugin-Hybride scheiden aus der Förderung aus

Die E-Auto-Förderung verringert sich ab dem 1. Januar 2023. Während Plugin-Hybride vollständig aus der Förderung ausscheiden, bleibt sie für batterie- und brennstoffzellenbetriebene Fahrzeuge verringert erhalten. **Ab 1. September 2023 dürfen nur noch Privatleute die Förderung in Anspruch nehmen.**

Die Bundesregierung setzt auch 2023 auf die Förderung von E-Autos. Dabei will sie sich mit dem **Umweltbonus** konsequenter um effektiven Klimaschutz bemühen. Deshalb stehen im Fokus der Förderung ab 1. Januar 2023 Fahrzeuge, die durch **Batterie oder Brennstoffzellen** betrieben werden. Gleichzeitig verringert sich der jeweilige Förderungsbetrag. Plugin-Hybride werden nicht mehr gefördert.



Die E-Auto-Förderung im Detail

Je nach Anschaffungspreis werden **Förderbeiträge zwischen 4000 und 3000 EUR** gezahlt.

Damit verringert die Bundesregierung die Förderungen für die Elektroautos. Sie lagen bisher zwischen 5000 und 6000 EUR. Ebenso werden **ab 1. September 2023 nur noch Privatleute** von der Förderung profitieren können. Gewerbliche Fahrzeuge werden ab diesem Zeitpunkt nicht mehr gefördert.

Die Höhe der Förderung richtet sich am Nettolistenpreis aus:

- Nettolistenpreis bis 40.000 EUR 4.500 EUR Förderung
- Nettolistenpreis zwischen 40.000 und 65.000 EUR 3.000 EUR Förderung

Dabei gibt es einen Ausblick auf den 1. Januar 2024: Ab diesem Zeitpunkt werden E-Autos mit einem Nettolistenpreis über 45.000 EUR nicht mehr gefördert.

Für die Inanspruchnahme der Förderungen kommt es auf das **Datum des Förderantrages** an. Dieser ist an die **Fahrzeugzulassung** gekoppelt.

Für die Zuschüsse steht der Klima- und Transformationsfonds (KTF) bereit. Deshalb hängt die Ausreichung von Förderbeträgen auch davon ab, dass der Fonds noch nicht ausgeschöpft ist.

Zu dem Umweltbonus von staatlicher Seite auf Antrag kommt ein Herstelleranteil in Höhe von 50 % der staatlichen Förderung hinzu. Präzise setzt sich der Umweltbonus aus Herstelleranteil und staatlichem Anteil zusammen. Regelmäßig wird der Herstelleranteil bereits auf den Kaufpreis oder die Leasingrate verrechnet.

Hintergrund der neuen Förderregelungen

Mit Blick auf die ehrgeizigen Klimaziele und den angestrebten Ausbau der E-Mobilität erscheint die Absenkung/Beschränkung der Zuschüsse nicht nachvollziehbar. Die Bundesregierung sieht mit dem Überschreiten der 1 Million-Grenze bei den Zulassungen für Elektrofahrzeuge im Jahr 2021 eine neue Weichenstellung. Nach ihrer Auffassung ist die weitere Förderung der E-Fahrzeuge demnächst nicht mehr notwendig. Elektroautos hätten sich bereits in breiten Kreisen der Bevölkerung durchgesetzt.

Gewerbetreibende, die 2023 noch von der Förderung profitieren möchten, müssen sich mit der Bestellung des Fahrzeugs beeilen. Das bestellte Elektroauto muss in den ersten beiden Quartalen zur Auslieferung kommen und zügig zugelassen werden. Nur so kann der Antrag auf Förderung noch bis zum 1.9.2023 gestellt werden.

LKW Maut: Welche Folgen hätte eine Erhöhung für das Handwerk?

Der Deutsche Bundestag hat eine **Erhöhung der LKW Maut ab Januar 2023** beschlossen. Dies könnte weitreichende Folgen für das Handwerk haben, wobei kleine und mittlere Betriebe der Branche noch nicht sicher mit der bislang bekannten **Handwerker-kerausnahme** planen können.

Mit der Zustimmung zur Erhöhung der LKW Maut auf deutschen Autobahnen und Bundesstraßen hat der Staat ab Januar 2023 eine neue Einnahmequelle erschlossen. Für das kommende Jahr steht zudem eine **Ausdehnung auf kleinere LKW sowie die Einbindung einer CO₂-Bepreisung in der Diskussion**. Die Folgen dieser Entscheidung für einzelne Unternehmen sind noch nicht abschätzbar, wobei das Handwerk bislang von

einer Ausnahmeregelung profitierte. **Ob diese bestehen bleibt, ist aktuell nicht seriös einzuschätzen.**

Welche Änderungen zur LKW Maut sind geplant?

Nach einiger Diskussion in der Koalition haben sich die regierenden Parteien auf Grundsätze zur Reform der LKW Maut geeinigt. Die erste Veränderung wird bereits ab kommendem Jahr in Kraft treten und für eine **gemäßigte Erhöhung des Cent-Preises pro Kilometer** sorgen. Diese Anpassung ergibt sich durch eine **Neuberechnung des Lärm-Faktors**, der bislang auf 0,2 Cent pro Kilometer fixiert war.

Ab sofort fließen auch die **Anzahl der Achsen und das Fahrzeuggewicht** mit in die Kalkulation der Lärmbelastung ein. Für einen durchschnittlichen Dreiachser mit moderner Abgasnorm dürfte dies **zu einem Cent Mehrbelastung pro Kilometer** führen. Die Reform wird an dieser Stelle jedoch nicht enden.

Im kommenden Jahr möchte die Bundesregierung weitere Pläne in die Tat umsetzen, die neben dem Straßenbau dem Verkehr auf Wasserwegen und der Schiene zugutekommen sollen. **Ernsthaft in der Diskussion ist die Ausdehnung der Maut auf alle LKW ab 3,5 Tonnen, die gewerblich zum Einsatz kommen.** Bislang lag die Grenze ab 7,5 Tonnen. Auch eine CO₂-Bepreisung gilt als wahrscheinlich und soll den Betrieb älterer LKW unattraktiv machen.

Welche Folgen hätte die LKW Maut Erhöhung für Handwerker?

Alle gewerblichen Betriebe mit Fuhrpark müssen durch die Reform mit höheren Kosten im Betriebsalltag rechnen. Für Handwerker ist die Situation besonders heikel. Diese profitieren bislang von einer **Handwerkerausnahme**, die alle Mitglieder der EU eigenständig vornehmen dürfen. Zudem gehören nur wenige LKW mit einem Gesamtgewicht von über 7,5 Tonnen zum Fuhrpark von Handwerksbetrieben.

Kommt es zu einer Ausdehnung auf Fahrzeuge im Bereich zwischen 3,5 und 7,5 Tonnen, sind viele Handwerker aktiv betroffen. **Gerade Kleintransporter sind im Handwerk weit verbreitet und könnten je nach politischer Entscheidung zukünftig unter die Maut-Pflicht fallen.** Eine Ausnahme für Handwerksbetriebe müsste nach den endgültigen Beschlüssen der Koalition bestätigt bzw. erneuert werden.

Ist mit einer Ausnahmeregelung zu rechnen?

Ob eine Ausnahme bei der LKW-Maut für Handwerker zu erwarten ist, dürfte sich im Rahmen der nächsten Monate entscheiden. Die Vertreter des Handwerks in Deutschland hatten bislang eine starke Stimme in der Politik und bislang für eine Ausnahme in ihrer Branche sorgen können. **Von daher ist die Hoffnung berechtigt, dass die Ausnahme erneut bestätigt wird.**

Dem gegenüber steht die Notwendigkeit des Staates, die Kosten der Corona-Folgen und der aktuellen Energiekrise zu meistern. Da die Mehreinnahmen durch die LKW-Maut explizit den verschiedenen Verkehrswegen in Deutschland dienen sollen, ließe sich hier ein gezielter Weg der Finanzierung ohne Umverteilung anderer staatlicher Einnahmen einschlagen. **Endgültige Klarheit wird es erst im Laufe des Jahres 2023 geben.**

Unser Fazit zur möglichen Erhöhung der LKW Maut

Eine höhere LKW Maut in Deutschland unter der Ampelkoalition war zu erwarten und nimmt konkrete Formen an. **Während die Mehrbelastung ab 2023 noch überschaubar ist, wäre eine Ausdehnung auf LKW ab 3,5 Tonnen Gesamtgewicht eine wesentliche Belastung für das deutsche Handwerk.** Es bleibt zu hoffen, dass eine Einsicht über die Folgen für das Handwerk entsteht und eine Ausnahme wie bislang gegeben bestätigt wird.

7. Gesetzesänderungen im Bereich Wohnen

- CO₂-Abgabe: So werden Mieter:innen entlastet
- Gebäudeenergiegesetz (GEG): Das ist neu ab 2023
- Neues zur Grundsteuererklärung: Frist zur Abgabe verlängert



CO₂-Abgabe: So werden Mieter:innen entlastet

Der Klimawandel trifft uns alle. Eine der Maßnahmen, mit denen der Bund umweltfreundliches Handeln erreichen will, ist die **CO₂-Abgabe**. Sie soll das Reduzieren von Kohlenstoffdioxid umsetzen und den Bürger:innen einen Anreiz bieten, Energie zu sparen und klimabewusster zu heizen.

Energieeffizienz und das CO₂-Problem

Erdöl, Gas und Kohle haben bezüglich ihrer Gewinnung und ihres Verbrauchs eine unangenehme Gemeinsamkeit: Es wird Kohlenstoffdioxid (CO₂) produziert, das schädlich für unsere Gesundheit, die Umwelt und das Klima ist. Deshalb zählt die **Energiewende** zu den wichtigsten Maßnahmen, den Klimawandel zu bekämpfen. Neben der **Förderung von erneuerbaren Energien** ist die **CO₂-Abgabe** deshalb ein ursachengerechtes Instrument des Bundes. Die CO₂-Abgabe wurde vom Bund im Jahr 2021 eingeführt. Aktuell betragen die CO₂-Kosten 30 Euro pro Tonne ausgestoßenen Kohlenstoffdioxids.

Wer zahlt die CO₂-Kosten?

Die CO₂-Kosten wurden ab der **Einführung** der Abgabe **allein von den Mieter:innen getragen**. Denn diese – so das Verursacherprinzip – sind durch den Einsatz des Heizens

für den Ausstoß des Kohlenstoffdioxids verantwortlich und können die Kosten durch bewusstes Heizen auch senken. **Von Mietschutzorganisationen wurde diese Regelung aber hart kritisiert.** Denn die Mieter:innen hätten ja keinen Einfluss darauf, welche Heizungen durch die Vermieter:innen in den jeweiligen Häusern beziehungsweise Wohnungen eingebaut seien. Sie würden – so das Argument – durch die CO₂-Abgabe dafür **bestraft, wenn die installierte Heizung nicht effizient arbeite.** Um mehr Gerechtigkeit bezüglich der CO₂-Abgabe zu schaffen, hat der Bund deshalb reagiert und eine Gesetzesänderung beschlossen.

Entlastung für Mieterinnen und Mieter bei den CO₂-Kosten

Die aktuelle Gesetzesänderung rund um die CO₂-Abgabe sieht die Entlastung für Mieterinnen und Mieter bei den CO₂-Kosten vor. Das **Gesetz**, das **ab dem 1. Januar 2023** in Kraft tritt, verwirklicht die Aufteilung der CO₂-Kosten bei Mietverhältnissen zwischen den Vermieter:innen und ihren Mieter:innen. **Vermieter:innen haben sich ab 2023 an der CO₂-Abgabe für das Heizen mit Erdgas oder Erdöl zu beteiligen.** Bei **Nichtwohngebäuden** wurde übergangsweise eine **50:50 Teilung** der CO₂-Kosten beschlossen.

Neue Regelung: gerechte Staffelung der CO₂-Kosten geplant

Um die Aufteilung der CO₂-Kosten zwischen Mieter:innen und Vermieter:innen möglichst fair vorzunehmen, wird ein Stufenmodell angewandt: Je weniger effizient die Heizung arbeitet, umso höher ist der Anteil der Vermieter:innen an den durch die jeweilige Immobilie produzierten CO₂-Kosten. So wird Anreiz für effizienteres Heizen geschaffen. Davon profitieren sowohl die Vermieter:innen als auch die Mieter:innen.

Gebäudeenergiegesetz (GEG): Das ist neu ab 2023

Mit dem neuen Jahr kommen auch neue Regelungen, die das **Gebäudeenergiegesetz** betreffen. Diese thematisieren insbesondere die **energetischen Anforderungen** – sowohl bei **Neubauten** als auch bei einer **Modernisierung**. Sie gründen ein Start-up oder führen bereits ein Unternehmen und planen ein Bauvorhaben? Dieser Beitrag informiert Sie über die Neuerungen.

Was regelt das Gebäudeenergiegesetz?

Für alle, die mit dem Gebäudeenergiegesetz – kurz GEG – noch nicht in Berührung gekommen sind, folgt zunächst eine kompakte Einführung. Der Ausdruck „Gebäudeenergiegesetz“ ist selbst eine Kurzform. Sie steht für „Gesetz zur Einsparung von Energie und zur Nutzung Erneuerbarer Energien zur Wärme- und Kälteerzeugung in Gebäuden“. Die erste Fassung des GEG, das der Umsetzung europäischer Richtlinien dient, wurde im November 2020 gültig.

Zweck des Gesetzes ist es, sowohl bei Neubauten als auch Sanierungen darauf zu achten, dass die Gebäude eine möglichst gute **Energieeffizienz** erzielen. Die Nutzung von regenerativen, also nachhaltigen Formen von Energie ist dabei ein wichtiger Schwerpunkt. Das Gebäudeenergiegesetz soll selbstverständlich einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass die bedeutsamen Klimaziele umgesetzt werden und dem Klimawandel ein effizientes Konzept gegenübergestellt wird.

Welche energetischen Anforderungen enthält das Gebäudeenergiegesetz?

Ob Neubauten oder Modernisierung – das GEG umfasst eine ganze Reihe von energetischen Anforderungen, die Bauprojekte erfüllen sollten. So gibt es beispielsweise für Neubauten bestimmte Grenzwerte bezüglich des Energiebedarfs pro Jahr und des Wärmeverlustes. Die meisten Bestimmungen gab es schon im Vorläufer des GEG, der Energieeinsparverordnung (EnEV).

Dies gilt auch für die Bestimmungen, die Bestandsgebäude betreffen. Sollen diese saniert oder modernisiert werden, sind unter Umständen Nachrüstpflichten vorhanden. Typische Beispiele sind das Dämmen von Decken des obersten Stockwerkes von Häusern und der Einsatz von Temperaturreglern. **Darüber hinaus wird privaten, gewerblichen und kommunalen Eigentümer:innen auch das Nutzen von erneuerbaren Energien in bestimmten Prozentsätzen vorgeschrieben.**

Welche Neuerungen hat das geänderte Gebäudeenergiegesetz parat?

Die neueste GEG-Version gilt pünktlich zum Jahresbeginn 2023. Die Änderungen betreffen den sogenannten **Effizienzhausstandard** – meist EH abgekürzt. Der Effizienzhausstandard ist eine Zahl, die den Energieverbrauch eines neu erbauten Gebäudes zu dem eines Referenzgebäudes in Vergleich setzt. **Ab dem 1. Januar 2023 gilt der Effizienzhaus-Standard EH-55.** Er dient aber lediglich als **Etappenziel zum für 2025 anvisierten Etappenziel des EH-40.** Der neue Standard wird für alle neuen Gebäude gelten – es spielt keine Rolle, ob diese **privat oder gewerblich** genutzt werden. Wohn- und Nichtwohngebäude sind durch die neuen Bestimmungen gleichermaßen betroffen.

Was bedeutet das bezüglich Neubauten oder Modernisierung?

Sollten Sie für Ihr Unternehmen ein Bauprojekt planen, sind Sie bei einer Modernisierung von den EH-Standards der Gesetzesänderung nicht betroffen. Wenn Sie einen Neubau beabsichtigen, der zeitlich flexibel ist, haben Sie die Wahl: Sie bauen jetzt zum EH-55 oder später zum EH-40. So entscheiden Sie durch die Auswahl des Bautermins also auch über einzuhaltende Richtlinien und eventuelle Förderungen durch Bund oder Länder.

Bauvorhaben sorgfältig planen

Energieeffizientes bauen ist auch eine Investition in unsere Umwelt. Zudem fördert der Staat energetisch kluges Bauen attraktiv. Ob Neubau oder Modernisierung – lassen Sie sich vom Fachhandwerk gut beraten, was die energetischen Anforderungen angeht.

Neues zur Grundsteuererklärung: Frist zur Abgabe verlängert

Das Thema der Grundsteuererklärung wird derzeit heiß diskutiert. Das betrifft besonders die komplexen Regelungen, die es den Eigentümer:innen von Immobilien nicht unbedingt leicht machen, die Erklärung zu erstellen. Vielen Betroffenen kommt es daher sehr gelegen, dass der Staat die **Frist zur Abgabe der Erklärung verlängert** hat. Das Wichtigste dazu erfahren Sie in diesem Überblick.

Plus drei Monate: Fristverlängerung zur Abgabe der Grundsteuer

Immobilien-Besitzer:innen, die nicht durch Steuerberater:innen betreut werden, dürften sich freuen, dass der Bund die Abgabefrist für die Steuererklärung um drei Monate nach hinten geschoben hat. Der Termin, der die jetzige Frist kennzeichnet, ist der **31. Januar 2023**. Die Abgabe der Grundsteuererklärung ist nur ein Teil der Bausteine, die die Grundsteuerreform ausmachen. So haben Sie als Eigentümer:in einer Immobilie bereits den Grundsteuerbescheid und ein Schreiben der zuständigen Finanzverwaltung erhalten. **Bis 2025 wird Ihre Gemeinde die entsprechenden Hebesätze angepasst haben und die Grundsteuer erheben.**



Quelle: **Smartsteuer**

Abgabe der Grundsteuererklärung online

Die Erklärung im Rahmen der Reform der Grundsteuer ist grundsätzlich online abzugeben. Es gibt wenige Ausnahmen, die lediglich den privaten Bereich betreffen. Als Unternehmer:in ist die Onlineabgabe der Erklärung für Sie Pflicht. Der Klassiker für die Abgabe der Grundsteuererklärung ist das bekannte Portal **ELSTER**, das Sie wahrscheinlich auch zur Abgabe der jährlichen Einkommensteuererklärung nutzen. **Gut zu wissen: Die Registrierung bei ELSTER nimmt etwa zwei Wochen in Anspruch. Planen Sie dies ein, um die Frist der Grundsteuererklärung einzuhalten.**

Grundsteuererklärung: Alternativen zu ELSTER

Sie sind mit dem ELSTER-Portal nicht vertraut? Dann können Sie die fristgerechte Erstellung und Abgabe der Erklärung auch durch **Steuerberater:innen** durchführen lassen. Zudem gibt es auch wertvolle Unterstützung durch diverse **Software-Lösungen** von

etablierten Anbietern. Sie können durch diese Programme die relevanten Daten erfassen und das Formular ausfüllen. Durch eine Schnittstelle wird es dann über ELSTER den jeweiligen Finanzbehörden geschickt. **Die intelligenten Programme bewahren vor Formfehlern und gewährleisten Datensicherheit nach neuesten Standards.**

Abgabe der Grundsteuererklärung – warum so viele zögern

Die Fristverlängerung bezüglich der Abgabe der Grundsteuererklärung hat eher bewirkt, dass die Eingänge der ausgefüllten Formulare bei den Finanzbehörden eher schleppender geworden sind. Die Verantwortlichen wundere das nicht. Tendenziell sei es normal, dass Abgaben von Steuerformularen nahe der Frist erfolgten. Das gilt auch für die Grundsteuer.

Sie schieben die Abgabe der Grundsteuererklärung auch hinaus? Die Steuerkanzlei oder die spezielle Software bieten Ihnen Unterstützung!

Impressum

Redaktion

lexoffice.de

Haufe-Lexware GmbH & Co. KG

Munzinger Straße 9

79111 Freiburg

E-Mail: lexoffice@haufe-lexware.net

Bildquellen

© daphnusia - stock.adobe.com

© VectorMine - stock.adobe.com

© kflgalore - stock.adobe.com

© peopleimages.com - stock.adobe.com

© myboys.me - stock.adobe.com

© Blue Planet Studio – stock.adobe.com

© Statista

*„Ich bin doch nicht Fotograf geworden,
um beim Finanzamt
ein schlechtes Bild abzuliefern.“*

SEGE ANUNNI OV, Fotograf, www.keativundei.de

Willkommen in der Welt von lexoffice. Du kümmerst dich um dein Business, lexoffice erledigt den Rest. Ganz automatisch: von GoBD-konformer Belegarchivierung über Buchhaltung bis zur Umsatzsteuervoranmeldung mit wenigen Klicks.

Jetzt 30 Tage kostenlos testen: www.lexoffice.de/fotografen

lexoffice
just smile