

drpa | MAGAZIN

Fachmagazin für Steuer & Recht



INTERVIEW

Fair und Gesetz

Drahtseilakt Betriebsurlaub:
Wie man Wünsche und rechtliche Vorgaben handelt

FAMILIE

Kinderbetreuung

Kosten lassen sich 2025 besser absetzen

KONKRET

Entgeltabrechnung

Als elektronisches Dokument oder in Papierform?

drpa

STEUERBERATER
RECHTSANWÄLTE
WIRTSCHAFTSPRÜFER



STEUERBERATER
RECHTSANWÄLTE
WIRTSCHAFTSPRÜFER



DRPA @ SOCIAL MEDIA

Wer wir sind, was wir tun und wofür wir stehen
– das und mehr teilen wir mit Ihnen auf unseren
Social-Media-Kanälen:

[instagram.com/drpa.de/](https://www.instagram.com/drpa.de/)

[facebook.com/drpa.de](https://www.facebook.com/drpa.de)

[linkedin.com/company/drpa-partnerschaftsgesellschaft-mbb](https://www.linkedin.com/company/drpa-partnerschaftsgesellschaft-mbb)

[xing.com/pages/v-duesterlho-rothammer-partner-mbb](https://www.xing.com/pages/v-duesterlho-rothammer-partner-mbb)

[tiktok.com/@drpa.de](https://www.tiktok.com/@drpa.de)

[whatsapp.com/channel/0029Vb35fRUGzzKPtChlaz1U](https://www.whatsapp.com/channel/0029Vb35fRUGzzKPtChlaz1U)

FOLGEN UND LIKEN SIE UNS.



Instagram



Facebook



LinkedIn



XING



Tik Tok



WhatsApp



Dr. Thomas Rothammer,
Daniel Lesser,
Susanne Macht,
Benjamin Binder,
Tobias Bayer

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

feiern Sie Betriebsfeste, wie sie fallen – mit uns behalten Sie dabei den Freibetrag pro Person im Blick und wer an welchen Veranstaltungen teilgenommen hat. Werden hier Grenzen überschritten, wird entsprechend Steuer fällig. Es gibt Möglichkeiten Betriebsfeiern steuerlich zu begünstigen, dafür sind in manchen Fällen der Teilnehmerkreis und der Anlass ausschlaggebend. Unser Titelthema beschäftigt sich für Sie mit der Rechtslage von Betriebsausflügen, Abteilungsfeiern und Co.

Festivitäten leiten auch gerne die Urlaubssaison ein. Den Betriebsurlaub mit den individuellen Wünschen der Arbeitnehmer unter einen Sonnenhut zu bekommen, kann sich alle Jahre wieder als schwierig erweisen. Der Gesetzgeber gibt Arbeitgebern einige Regelungen für den Urlaubsanspruch vor und wir erklären, wie sich eine faire und rechtlich korrekte Urlaubsplanung im Betrieb gestalten lässt – im Interview ab Seite 14.

Konkret werden wir zu den Themen Unterlagen in Papierform auf Seite 23: die DATEV Digitale Personalakte erlaubt zwar einen effizienten Austausch von Personal-dokumenten auf digitaler Ebene, dennoch gibt es Unterlagen, die weiterhin zwingend in Papierform aufbewahrt werden sollten. Wohingegen Arbeitnehmern die Lohn-abrechnung nicht zwangsläufig ausgedruckt ausgehändigt werden muss – in digitaler Form ist es ausreichend, dass rein der Zugang zu ihr möglich ist.



DRPA AKTUELL

Wir sind exzellent.

Nicht nur in Sachen Steuer und Recht, auch als exzellente Arbeitgeber – und das in Folge ausgezeichnet. Wir suchen stets nach neuen Talenten und erfahrenen Kollegen, die mit unserer Kanzlei gemeinsam wachsen. Dafür haben wir auch einige Benefits im Gepäck. Mehr dazu auf Seite 27.

Ihre Karriere
wartet auf Sie:
www.drpa.de

Abschließend wünschen wir mit unseren Infos über individuelle Eis-Highlights des Jahres (Seite 19) eine geschmackvolle Lektüre.

Ihre Redaktion des drpa Magazins



DRPA DIREKT

- 6 | Elternzeit: Nicht genommener Urlaub
Kurzarbeitergeld: Maximale Bezugsdauer erhöht
Wegeunfall: Die Fahrt zur Tankstelle
Barrierefreie Website
- 7 | Kostenfreies Parken für Elektroautos in Bayern
BSG-Urteil: Klarheit über beitragspflichtige Zuschläge
Anpfiff: Steuererklärungen 2024
- 7 | IHRE AKTUELLE FRAGE AN UNS
Lohnabrechnungen zwingend in Papierform?

FINANZEN

- 10 | Doppelbesteuerung ausländischer Dividenden per Antrag vermeiden
- 10 | Vorabpauschale bei Fondsanteilen
- 12 | Bank darf verdächtige Buchung mehrere Tage zurückhalten
- 12 | Negativzinsen der Banken – laut BGH unrechtmäßig
- 13 | Ausgleichsabgabe



Korrektur

bestandskräftiger Steuerbescheide nach Außenprüfung

Seite 11

FAMILIE

- 16 | Einführung gestaffelter Mutterschutzfristen nach Fehlgeburt
- 16 | Neuregelung der Unterhaltsaufwendungen: Ab 2025 ist Barunterhalt steuerlich nicht mehr abzugsfähig
- 17 | Haushaltsnahe Dienstleistung: Steuerermäßigung auch für Pflege- und Betreuungsleistungen
- 17 | Kinderbetreuungskosten lassen sich ab 2025 besser absetzen



PANORAMA

18 | Parfüm des Lebens

18 | Ich kann was, also bin ich?

19 | Eiskalt gerührt

19 | LESEN & HÖREN

INTERVIEW

Betriebsurlaub

– wenn die Ferienplanung zum Drahtseilakt wird

Seite 14

IMMOBILIEN

20 | Grundsteuerlasten auf Mieter verteilen

20 | Hausgeldzahlungen in die Erhaltungsrücklage
– BFH nimmt Stellung

21 | Update Grundsteuer

22 | „Solarspitzengegesetz“ gilt seit 25. Februar 2025

22 | Förderung der energetischen Gebäudesanierung:
Aktualisierte Bescheinigungen

KONKRET

Missbrauch bei der Entgeltfortzahlung

im Krankheitsfall

Seite 25



KONKRET

23 | Digitale Personalakte – sind Originale trotzdem aufzubewahren?

23 | Entgeltabrechnung als elektronisches Dokument
oder in Papierform?

24 | Leasing-Sonderzahlungen –
„Aus“ für Steuersparmodell

25 | Schadenersatz wegen behaupteter
Arbeitsunfähigkeit-Vortäuschung

DRPA | SERVICE

27 | Karriere bei drpa

27 | Impressum



Elternzeit: Nicht genommener Urlaub kann teuer werden

Gehen Mitarbeiter in Elternzeit und wird der Urlaubsanspruch nach § 17 Abs. 1 BEEG nicht rechtzeitig gekürzt, werden die nicht abgegoltenen Urlaubstage fällig. Im Rahmen einer Kündigung kann das für Arbeitgeber teuer werden: Eine ehemalige Mitarbeiterin klagte erfolgreich 25.000 Euro ein: 2015 ging sie mit einem Tag Resturlaub in Mutterschutz und danach in Elternzeit bis November 2020. In diesen fünf Jahren summieren sich ihre Urlaubstage auf 146, da ihr Arbeitgeber den Anspruch nicht rechtzeitig kürzte. Eine Reduzierung um ein Zwölftel pro vollem Elternzeitmonat muss während der Elternzeit ausdrücklich und nachweisbar erklärt werden. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist eine Kürzung unzulässig.

drpa Redaktion | Quelle: BAG-Urteil vom 16.04.2024, Az. 9 AZR 165/23; § 17 Absatz 1 Satz 1 BEEG; § 17 Absatz 2 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG);

Kurzarbeitergeld: Maximale Bezugsdauer bis Ende 2025 auf 24 Monate erhöht

Die maximale Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld wurde auf 24 Monate verdoppelt. Die Maßnahme ist am 01.01.2025 in Kraft getreten und bis Ende 2025 befristet. Anschließend gilt wieder die reguläre Bezugsdauer von maximal zwölf Monaten. Ein Anspruch, der über zwölf Monate hinausgehen würde, verfällt mit dem 31.12.2025.

Quelle: Dritte Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung, BGBl I 2024, Nr. 432; Die Bundesregierung, Mitteilung vom 06.01.2025: „Kurzarbeitergeld: Maximale Bezugsdauer verdoppelt“



Wegeunfall: Die Fahrt zur Tankstelle

Ein Unfall auf dem Weg zur Tankstelle ist kein Arbeitsunfall. Auch dann nicht, wenn dort für den unmittelbar anschließenden Weg zur Arbeit getankt werden soll. So urteilte das Landessozialgericht Baden-Württemberg und gab der Berufsgenossenschaft im Streitfall Recht: Ein Tankstop ist eine private Angelegenheit und gehört nicht zum Arbeitsweg.

drpa Redaktion | Quelle: LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 26.09.2024, L 10 U 3706/21

Barrierefreie Website

Zum 28. Juni tritt das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) in Kraft und gilt für Websites und Onlineshops, die sich mit gelisteten Produkten und elektronischen Dienstleistungen an Verbraucher richten. Mit dem Gesetz sollen Barrieren für Menschen mit Behinderungen in der digitalen Welt reduziert werden. D. h. Websites, die laut Vorgaben des BFSG darunter fallen, sind optisch und technisch anzupassen. Betroffen hiervon sind Unternehmen ab zehn Mitarbeitern und/oder einem Jahresumsatz von 2 Mio. Euro nur, wenn deren Website die Möglichkeit bietet, gelistete Produkte oder Dienstleistungen aktiv zu bestellen bzw. zu buchen. Kleinstunternehmen mit weniger als

10 Mitarbeitern und unterhalb der genannten Jahresumsatzgrenze sind davon befreit, außer sie stellen im BFSG genannte Produkte her. Dann sind auch sie – unabhängig von der Unternehmensgröße – zur Barrierefreiheit verpflichtet. Interessant zu wissen: Wird auf der Website ausschließlich über Leistungen, das Team und die Räumlichkeiten informiert, muss sie nicht barrierefrei sein. Das gilt auch dann, wenn mindestens eins der betrieblichen Kriterien (Mitarbeiteranzahl und Jahresumsatz) erfüllt ist. Ob in der Pflicht oder nicht – das eigene Angebot möglichst vielen Menschen

barrierefrei zugänglich zu machen, kann immer in Betracht gezogen werden.

Ausführliche Informationen zum BFSG finden Sie auf: bundesfachstelle-barrierefreiheit.de

drpa Redaktion



Kostenfreies Parken für Elektroautos in Bayern

Seit dem 01. April 2025 dürfen alle Autos mit einem „E“ am Ende des Kennzeichens auf allen öffentlichen Parkplätzen in Bayern bis zu drei Stunden kostenlos parken. Die Parkplätze müssen hierfür nicht ausdrücklich gekennzeichnet werden. Für die Gebührenbefreiung ist es ausreichend, dass der Nachweis für Parkzeit durch Einlegen einer Parkscheibe erfolgt. Kommunen können zudem ihre Parkautomaten entsprechend umstellen, sodass E-Autofahrer für bis zu drei Stunden ein kostenloses Ticket erhalten. Gleiches gilt für Park-Apps.

Die Kostenbefreiung gilt ausdrücklich nur auf öffentlichen Parkplätzen. Nicht umfasst sind Privatparkplätze – wie beispielsweise Parkhäuser, Supermarktplätze oder Ähnliches. Des Weiteren muss zusätzlich die zulässige Höchstparkdauer beachtet werden. Sie kann bei weniger als drei Stunden liegen und wird durch die Gebührenbefreiung nicht außer Kraft gesetzt.

drpa, RAin Alexandra Novak-Meinlschmidt | Quelle: PM des Bayerischen Staatsministeriums des Innern



BSG-Urteil: Klarheit über beitragspflichtige Zuschläge

Zuschläge für (nicht geleistete) Sonntags-, Feiertags- sowie Nacharbeit, die Berechnungselement für die Entgeltfortzahlung oder das Urlaubsentgelt sind, unterliegen der Beitragspflicht in der Sozialversicherung. Damit sorgt das Bundessozialgericht (BSG) in einem aktuellen Urteil für Klarheit.

Quelle: BSG, Urteil vom 12.12.2024, Az. B 12 BA 5/22R

Anpfiff: Steuererklärungen 2024

Seit Mitte März bearbeiten die Finanzämter die Einkommensteuererklärungen für 2024. Zunächst mussten Arbeitgeber, Versicherungen und andere Institutionen Daten an die Steuerverwaltung elektronisch übermitteln. Für alle, die zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung verpflichtet sind, gelten bestimmte Fristen: Steuerlich nicht beratene Steuerpflichtige haben Zeit bis zum 31. Juli 2025, ihre Einkommensteuererklärungen einzureichen – steuerlich beratene bis zum 30. April 2026. Die ersten Steuerbescheide ergehen voraussichtlich Ende März 2026.

IHRE AKTUELLE FRAGE AN UNS

Müssen Lohnabrechnungen zwingend in Papierform ausgehändigt werden?

Arbeitgeber müssen Lohnabrechnungen nicht zwangsläufig in Papierform ausstellen – eine elektronische Version genügt, z. B. als Download über ein passwortgeschütztes digitales Mitarbeiterpostfach:

Das Bundesarbeitsgericht entschied im Januar 2025 über die Anforderungen zur Bereitstellung von Lohnabrechnungen. Arbeitgeber sind gemäß § 108 Abs. 1 Satz 1 der Gewerbeordnung (GewO) bei Zahlung des Arbeitsentgelts dazu verpflichtet, ihren Arbeitnehmern eine Abrechnung

in Textform zu erteilen. Eine Aushändigung in Papierform ist nicht nötig, solange Arbeitnehmer ohne entsprechende Technik ihre Lohnabrechnung im Betrieb einsehen und ausdrucken können.

Der Anspruch der Arbeitnehmer auf ihre Abrechnung ist eine sogenannte Holschuld – Arbeitgeber sind zur Bereitstellung der Lohnabrechnung verpflichtet, aber nicht für den Zugang der Unterlagen verantwortlich. Mehr Details auf Seite 23.

BAG-Urteil vom 28.01.2025, Az. 9 AZR 48/24



Susanne Macht
Steuerberaterin

➤ Sie haben eine Frage zu aktuellen Steuer- und Rechtsthemen? Wir informieren Sie gerne. Senden Sie uns eine E-Mail an: kanzlei@drpa.de. Wir freuen uns!



Steuerliche Regeln bei Betriebsveranstaltungen

Ob Sommerfest oder Betriebsausflug – bei Betriebsveranstaltungen sind steuer- und versicherungsrechtliche Aspekte zu beachten. Was zählt überhaupt als Betriebsveranstaltung, wie häufig dürfen diese stattfinden und welche Personen umfasst der Teilnehmerkreis?



Nicht jede Veranstaltung von Unternehmen erfüllt automatisch den Begriff der Betriebsveranstaltung. Hier die Definition nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 1 EStG:

„Betriebsveranstaltungen sind Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter. Ob die Veranstaltung von Arbeitgebern, dem Betriebsrat oder dem Personalrat durchgeführt wird, ist unerheblich.“ Setzt sich der Teilnehmerkreis überwiegend aus Betriebsangehörigen (aktive und ehemalige

Arbeitnehmer), deren Begleitungen, ggf. Leiharbeitern oder Arbeitnehmern anderer Unternehmen im Konzernverbund zusammen, ist von einer Betriebsveranstaltung auszugehen. Diese können z. B. als Betriebsausflüge, Sommerfeste und Weihnachtsfeiern stattfinden.

Für den steuerlichen Freibetrag muss die Betriebsveranstaltung allen bzw. einem Teil der Betriebsangehörigen offen stehen. Ausnahmen sind möglich, wenn durch die Begrenzung des Teilnehmerkreises bestimmte Arbeitsgruppen nicht bevorzugt werden. Nach höchstrichterlicher Entscheidung kann eine Betriebs-

veranstaltung aber auch dann vorliegen, wenn sie nicht allen Betriebsangehörigen oder nur einem Betriebsteil offensteht – z. B. bei Weihnachtsfeiern für Mitglieder des Vorstands. Die Verwaltung wendet das Urteil inzwischen an. Beispiele für begünstigte Betriebsveranstaltungen:

- *Abteilungsfeier, die für alle Angestellten der Abteilung zugänglich ist.*
- *Ruhestandsfeiern – nur für alle Arbeitnehmer im Ruhestand, z. B. ein Pensionärtreffen.*
- *Jubelfeier für Angestellte, die bereits ein rundes Dienstjubiläum gefeiert haben oder feiern.*

Sonderfälle: Jubiläums- und Verabschiedungsfeste sorgen häufig für Streitfälle vor Gericht, da die Ehrung einzelner Arbeitnehmer eigentlich keine Betriebsveranstaltung darstellt. Zu Sachzuwendungen aus solchem Anlass gibt es jedoch eine – inhaltlich überholte und in sich nicht schlüssige – Richtlinienregelung der Verwaltung (R 19.3 Absatz 2 Nummer 3 und 4 LStR 2023):

- *Bis 110 € p. P. entstehen hier keine steuerpflichtigen Vorteile.*
- *Bei Überschreiten der Freigrenze von 110 € p. P. werden die Kosten für Verabschiedungen der/dem Arbeitnehmenden in voller Höhe als steuerpflichtiger Arbeitslohn zugerechnet – egal, ob die Veranstaltung im betrieblichen Interesse liegt oder nicht (R 19.3 Abs. 3 Nr. 3 LStR).*
- *Dagegen wird bei Geburtstagsfeiern nur der auf der/den Arbeitnehmenden und ihre (privaten) Gäste entfallende Anteil als Arbeitslohn behandelt, wenn die 110 € überschritten werden (R 19.3. Abs. 3 Nr. 4 LStR).*

Diese Regelung wird vom Finanzgericht (FG) Niedersachsen in einem aktuellen Urteil kritisiert: Die Unterscheidung der Aufwendungen in diese anlässlich einer Verabschiedung, die bei Über-

schreiten der Freigrenze von 110 Euro insgesamt zu Arbeitslohn führen sollen, und in solche anlässlich eines (runden) Geburtstages, die bei Überschreiten der Freigrenze von 110 Euro lediglich hinsichtlich der betroffenen Person und ihrer privaten Gäste zu Arbeitslohn führen sollen, sei nicht nachvollziehbar. Veranstaltet ein Unternehmen anlässlich der Verabschiedung einer angestellten Person einen Empfang, so ist auch bei Überschreiten der Freigrenze unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls zu entscheiden, ob es sich um ein Betriebsfest oder um eine private Veranstaltung einzelner Arbeitnehmer handelt. Zudem ist das FG der Auffassung, dass ein Fest anlässlich der Diensteinführung oder Verabschiedung eher im betrieblichen Interesse liegt als eine Geburtstagsfeier. Die endgültige Klärung hierzu ist dem Bundesfinanzhof (BFH) vorbehalten. Die Finanzverwaltung hat Revision eingelegt (Az. des BFH: VI R 18/24). Entsprechende Fälle sollten unbedingt offen gehalten werden. Denkbar ist das bereits im Rahmen des Lohnsteuerabzugs, aber spätestens erforderlich bei der persönlichen Einkommensteuererklärung.

(Urteile: BFH, Urteil vom 27.03.2024, Az. VI R 5/22; FG Niedersachsen, Urteil vom 14. Mai 2024 - 8 K 66/22)

Wer die Feste feiern will, wie sie fallen, muss einiges beachten
 Der steuerliche **Freibetrag von 110 Euro je Veranstaltung gilt für zwei Betriebsveranstaltungen pro Jahr.** Im Gegensatz zu einer Freigrenze muss bei einem Freibetrag von 110 Euro nur der übersteigende Betrag versteuert werden. Das wären bei einer Feier für 120 Euro je Person 10 Euro. Wird der Freibetrag überschritten, ist eine Pauschalbesteuerung des Restbetrags mit 25 Prozent möglich.

Aktuelle Rechtsprechung zur Pauschalbesteuerung

Eine aktuelle Entscheidung beschäftigt sich mit der Frage, ob auch Anlässe, die sich nur an bestimmte Unternehmensangehörige wendet – z. B. den oberen Führungskreis – für steuerlich begünstigte Veranstaltungen genutzt werden können. Laut BFH gilt die Pauschalbesteuerung auch für Veranstaltungen mit ausgewähltem Teilnehmerkreis: Dem Begriff der Betriebsveranstaltung lasse sich nicht entnehmen, dass eine Veranstaltung allen Betriebsangehörigen offenstehen müsse. Der Gesetzgeber habe die Vorschrift mit Wirkung ab 2015 umstrukturiert und die Voraussetzung des „Offenstehens“ nur noch in Verbindung mit der Gewährung des Freibetrags von 110 Euro (im Satz 3 der Vorschrift) normiert. Da die Verwaltung die Entscheidung inzwischen im Bundessteuerblatt veröffentlicht hat, ist sie damit in entsprechenden Fällen uneingeschränkt anwendbar (BStBl 2024 II S. 748).

Steuerliche Regelungen für mehr als zwei Betriebsveranstaltungen

Nehmen Mitarbeiter an mehr als zwei Betriebsveranstaltungen teil, können Arbeitgeber auswählen, für welche beiden Veranstaltungen der Freibetrag gelten soll. Alle weiteren Veranstaltungen, an denen entsprechende Mitarbeiter teilnehmen, sind steuerpflichtig.

Das steuerliche Wahlrecht bei mehreren Betriebsveranstaltungen wird Arbeitgebern zugestanden, weil sie die Zuwendungen bei den Betriebsveranstaltungen, für die der Freibetrag nicht angewendet wird und die deshalb zu steuerpflichtigem Arbeitslohn der teilnehmenden Mitarbeiter führen, pauschal versteuern können. Dadurch können sie die Veranstaltung mit den niedrigsten Kosten im Nachhinein als nicht begünstigte Betriebsveranstaltung bestimmen.

Beispiel: In einem Betrieb finden im Jahr 2025 drei Betriebsveranstaltungen statt, an denen jeweils alle Arbeitnehmer teilnehmen. Der auf die einzelnen Teilnehmenden entfallende Vorteil beläuft sich bei

- dem Sommerfest im Juni auf 105 Euro,
- dem Betriebsausflug im September auf 75 Euro und
- bei der Weihnachtsfeier im Dezember auf 100 Euro.

Alle Veranstaltungen liegen zwar jeweils im Rahmen des Freibetrags von 110 Euro, der Freibetrag kann aber für eine der Veranstaltungen nicht berücksichtigt werden. Hier bietet es sich an,

für den Betriebsausflug die geldwerten Vorteile in Höhe von 75 Euro der Pauschalbesteuerung zu unterwerfen.

Nehmen in unserem Beispiel nicht alle Arbeitnehmer an allen Betriebsveranstaltungen teil, muss für jede einzelne Veranstaltung dokumentiert werden, wer tatsächlich dort war und die Grenze von zwei Veranstaltungen überschritten hat. Für Arbeitgeber kann es in diesem Zusammenhang sinnvoll sein, eine aus den ersten beiden Betriebsveranstaltungen zuvor nicht versteuerte Zuwendung nachträglich pauschal zu versteuern, um die Steuerfreiheit für eine weitere Betriebsveranstaltung nutzen zu können. Alternativ zur Pauschalbesteuerung kann die Zuwendung mit den individuellen Merkmalen der jeweiligen Arbeitnehmer (ELStAM) besteuert werden.

Wichtig

Versteuern Arbeitgeber eine Zuwendung anlässlich einer Betriebsveranstaltung individuell, handelt es sich um beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Eine steuerfreie oder eine von Arbeitgebern pauschal besteuerte Zuwendung anlässlich einer Betriebsveranstaltung stellt hingegen kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung dar. Wird die Wahl der Versteuerung (pauschal oder individuell) nachträglich geändert, wirkt sich das auf die Beitragspflicht in der Sozialversicherung aus. Der Arbeitslohn aus Anlass von Betriebsveranstaltungen kann nach § 40 Abs. 2 EStG pauschal mit 25 Prozent versteuert werden. Maßgeblich ist, zu welchem Zeitpunkt die Lohnsteuerbescheinigung ausgestellt wird. Eine beitragsrechtliche Korrektur ist nur bei einer steuerrechtlichen Korrektur durch Arbeitgeber bis zur Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung möglich. Dafür ist der 28. Februar des Folgejahres als spätester Termin vorgesehen.

Teilnahme an der Betriebsveranstaltung:

Erfüllung beruflicher Aufgaben

Dient die Teilnahme an einer Betriebsveranstaltung der Erfüllung beruflicher Aufgaben, z. B. wenn Personalchefs die Veranstaltungen mehrerer Abteilungen besuchen, ist der auf sie oder ihn entfallende Anteil an den Gesamtaufwendungen kein Arbeitslohn.

Freibetrag nicht ausgeschöpft?

Der Freibetrag in Höhe von 110 Euro kann für eine einzelne Betriebsveranstaltung und je Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer in Anspruch genommen werden. Führen Arbeitgeber nur eine einzelne Betriebsveranstaltung durch, kommt es nicht zur Verdoppelung des Freibetrags – allerdings kann ein nicht ausgeschöpfter Freibetrag für eine Betriebsveranstaltung nicht anteilig auf die andere Betriebsveranstaltung oder auf andere Arbeitnehmer übertragen werden.

Doppelbesteuerung ausländischer Dividenden per Antrag vermeiden



Die Doppelbesteuerung ist kein Naturgesetz – um diese zu vermeiden, hat Deutschland mit einigen Staaten ein Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) abgeschlossen: Die Quellensteuer für deutsche Anleger darf einen bestimmten Prozentsatz nicht übersteigen – Anleger zahlen also einen reduzierten Satz. Die Differenz zwischen dem regulären und dem reduzierten Quellensteuersatz ist zudem von den ausländischen Steuerbehörden erstattungsfähig. Bei Dividendenzahlungen von Unternehmen aus den entsprechenden DBA-Staaten wird die ausländische Quellensteuerlast automatisch auf die deutsche Kapitalertragssteuer angerechnet. Somit zahlen Anleger zweimal Steuern auf ihre Dividende – an das ausländische und an das deutsche Finanzamt – insgesamt aber nicht mehr als 25 Prozent zzgl. Soli-Zuschlag.

Wichtig

In den meisten Fällen werden Dividenden ausländischer Aktiengesellschaften (AG) allerdings mit mehr als 25 Prozent besteuert. Anleger können sich aber Teile der ausländischen Quellensteuer von der jeweiligen Finanzverwaltung des Sitzstaates der AG erstatten lassen. Aufwand und Ertrag variieren aber je nach Höhe des ausländischen Quellensteuersatzes und dem dortigen bürokratischen Aufwand.

Voucher der Depotbank, wie z. B. die Schweiz. Ein Tax Voucher ist eine formlose Bestätigung der Depotbank, dass die gesamte Quellensteuer ordnungsgemäß an die zuständige Finanzbehörde abgeführt wurde. Je nach Bank können die Gebühren für die Ausstellung unterschiedlich hoch ausfallen.

Erstattung beauftragen: Die Depotbank kann mit einem Erstattungsverfahren beauftragt werden. Dieses

gehört aber nicht überall zu den Standardleistungen und die Gebührensätze können stark variieren. Vor einer Beauftragung sollten die Kosten inklusive Fremdspesen geklärt werden. Bei hohen Dividendenzahlungen kann sich eine Beauftragung trotz Gebühren lohnen und man überlässt der Depotbank die Formalitäten.

Es lohnt sich, ein wenig Zeit aufzuwenden, um sich mit den Erstattungsprozessen vertraut zu machen. Das gilt insbesondere dann, wenn die Dividendeinkommen mehr als geringfügig sind und die Aktientitel über viele Jahre gehalten werden. Bei Fragen wenden Sie sich gerne an Ihre Steuerberater der drpa.

Erstattung selbstgemacht: Um sich überschüssig gezahlte Prozente per Antrag zurückzuholen, ist eine Ansässigkeitsbescheinigung des örtlichen Finanzamts notwendig. Diese finden Sie unter www.formulare-bfinv.de unter „Formularcenter“ und über die Sucheingabe „Ansässigkeitsbescheinigung“. Die Bescheinigung, vom Finanzamt abgestempelt (gebührenfrei), die Dividendenabrechnung und den ausländischen Antrag benötigt das zuständige Finanzamt im Ausland. Manche Staaten akzeptieren formlose Schreiben für die Erstattung, manche verlangen zusätzlich einen Tax

Hinweis

Wurde kein Freistellungsauftrag bei der Depotbank gestellt, wird auf die Vorabpauschale die Kapitalertragssteuer zzgl. Soli-Zuschlag und ggf. Kirchensteuer fällig. Bei Aktienfonds hingegen greift zusätzlich die steuerliche Teilfreistellung i. H. v. 30 %. Diese Teilfreistellung gibt es auch für Misch- und offene Immobilienfonds und soll eine Doppelbesteuerung der Fondserträge vermeiden.

Vorabpauschale bei Fondsanteilen

Wer in börsengehandelte Fonds (exchange-traded fund – ETF) investiert, muss auf Erträge und Kursgewinne Steuern zahlen. Aber auch für ETFs im Depot können Steuern durch die ETF-Vorabpauschale im Januar fällig werden.

Die Vorabpauschale wurde mit dem Investmentsteuergesetz 2018 eingeführt und für Anleger zum Jahresbeginn 2019 erstmals wirksam. Mit der Vorabpauschale wird sichergestellt, dass Anleger von Fonds jedes Jahr einen Mindestbetrag versteuern. Bei thesaurierenden ETFs kommt es häufig vor, dass diese jahrelang im Depot liegen und keine Steuern abgeführt werden. Mit der Vorabpauschale handelt es sich somit um eine vorweggenommene Besteuerung künftiger Wertsteigerungen von Fonds. Werden die Fondsanteile später verkauft, wird die Vorabpauschale verrechnet. Die Grundlage für die Berechnung der Höhe der Vorabpauschalen ist der Basiszinssatz (Januar 2024: 2,29 Prozent). 70 Prozent des Basiszinssatzes werden mit dem Rücknahmepreis eines Fonds zu Beginn des Kalenderjahres multipliziert, daraus ergibt sich die entsprechende Vorabpauschale.



Korrektur bestandskräftiger Steuerbescheide nach Außenprüfung

Ist eine Betriebsprüfung geplant, ergehen die den Prüfungszeitraum betreffenden Bescheide im Regelfall unter dem Vorbehalt der Nachprüfung nach § 164 Abs. 1 AO. So wird die spätere Änderung der Steuerbescheide erleichtert, wenn sich im Rahmen der Betriebsprüfung Änderungen ergeben.



Stehen die zu ändernden Bescheide nicht unter dem Vorbehalt der Nachprüfung, ist die Finanzverwaltung auf die Änderungsvorschriften der §§ 172 ff. AO angewiesen. Praxisrelevant ist § 173 Abs. 1 Nr. 1 AO, der eine Änderung im Falle nachträglich bekannt gewordener Tatsachen ermöglicht. Liegen die entsprechenden Voraussetzungen nicht vor, können sich Steuerpflichtige erfolgreich gegen die Prüfungsfeststellungen wehren.

Ein aktuelles Urteil des BFH vom 06.05.2024 (III R 14/22) betrifft die Reichweite von § 173 Abs. 1 Nr. 1 AO in sog. Kassenprüfungsfällen, bei denen eine Hinzuschätzung im Raum steht:

Der Kläger berechnete seinen Gewinn mittels Einnahmenüberschussrechnung (EÜR) nach § 4 Abs. 3 EStG. Er nutzte eine elektronische Kasse, mit der er täglich Z-Bons ausdruckte. Auf diesen nahm er gelegentlich handschriftliche Korrekturen vor und führte täglich Kassenberichte. In diesen errechnete der Kläger den Kassenbestand, indem er von den Erlösen laut Bon die Kartenumsätze und Auszahlungen abzog und die Einzahlungen hinzurechnete. Das Finanzamt (FA) veranlagte ihn erklärmäßig und ohne Vorbehalt zur Nachprüfung. Eine spätere Außenprüfung beanstandete die Aufzeichnungen des Klägers als formell mangelhaft und führte zu einer Hinzuschätzung. Das FA änderte daraufhin die bestandskräftigen Einkommensteuerbescheide der Streitjahre und stützte sich auf § 173 Abs. 1 Nr. 1 AO. Das Finanzgericht entschied, dass die formellen Mängel der Kassenführung bloße Hilfstatsachen seien. Diese seien erst als Tatsachen anzusehen, wenn sie den sicheren Schluss auf eine Haupttatsache zulassen. Die formellen Mängel der Kassenführung ließen vorliegend keinen sicheren Schluss auf eine Einnahmeverkürzung zu.

Laut BFH ist auch die Art und Weise, in der der Steuerpflichtige seine Aufzeichnungen geführt hat, als eine Tatsache i. S. d. § 173 Abs. 1 Nr. 1 AO anzusehen. Dies gelte für Aufzeichnungen über den Wareneingang (§ 143 AO) ebenso wie für „sonstige Aufzeichnungen oder die übrige Belegsammlung eines Steuerpflichtigen, der seinen Gewinn durch EÜR ermittelt“. Im Streitfall habe das FA erst durch die Außenprüfung – und damit nachträglich – von den Kassenaufzeichnungen des Klägers sowie den dazu vorhandenen Belegen (Z-Bons) und ihrem Inhalt Kenntnis erlangt.

Hinweis

Grundsätzlich verdient eine EÜR nur bei Vorlage geordneter und vollständiger Belege Vertrauen und kann für sich die Vermutung der Richtigkeit in Anspruch nehmen. Das Fehlen einer Verpflichtung zur Aufzeichnung der Betriebseinnahmen und -ausgaben bedeutet nicht, dass das FA die erklärten Gewinne oder Verluste ungeprüft hinnehmen muss. Steuerpflichtige tragen das Risiko, dass das FA oder das Finanzgericht die Besteuerungsgrundlagen nicht ermitteln oder berechnen kann und deshalb die Voraussetzungen für eine Schätzung gemäß § 162 AO erfüllt sind.

Die Entscheidung des BFH unterstreicht die Bedeutung einer ordnungsgemäßen Kassenführung und der Aufzeichnungspflichten. Fehler- oder mangelhafte Aufzeichnungen können zu nachträglichen Steuerkorrekturen und -belastungen führen. Dies gilt nach BFH auch dann, wenn die jeweiligen Steuerbescheide nicht unter dem Vorbehalt der Nachprüfung erlassen und bekanntgegeben wurden. Besteht der Vorbehalt der Nachprüfung, kann das FA den Steuerbescheid jederzeit ändern, um nachträglich erkannte Fehler zu korrigieren oder neue Informationen zu berücksichtigen. Der Vorbehalt der Nachprüfung besteht aber nicht unbegrenzt: Nach Ablauf der Festsetzungsverjährung (i. d. R. vier Jahre nach Erlass) kann der Bescheid nur noch in Ausnahmefällen (z. B. bei Steuerhinterziehung) geändert werden. Die Entscheidung des BFH stellt nunmehr klar, dass auch Bescheide ohne Vorbehalt der Nachprüfung durch die Korrekturvorschrift des § 173 Abs. 1 Nr. 1 AO zur Durchbrechung der Bestandskraft vom FA herangezogen werden kann. Wir empfehlen eine regelmäßige Überprüfung Ihrer Buchführungs- und Aufzeichnungspraxis, um die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen sicherzustellen und beraten Sie bei Fragen oder Unsicherheiten.

Quellen: BFH-Urteil vom 06.05.2024, Az. III R 14/22; Niedersächsisches FG, Urteil vom 21.08.2020, Az. 3 K 208/18; BFH-Urteil vom 26.02.2004 – XI R 25/02, BFHE 205, 249, BStBl II 2004, 599, unter II.1.e; BFH-Urteile vom 15.04.1999 – IV R 68/98, BFHE 188, 291, BStBl II 1999, 481, unter II.3. und vom 12.12.2017 – VIII R 6/14, BFH/NV 2018, 606, Rz 57; BFH-Urteil vom 15.04.1999 – IV R 68/98, BFHE 188, 291, BStBl II 1999, 481, unter II.3. und BFH-Beschluss vom 11.11.2022 – VIII B 97/21, BFH/NV 2023, 113, Rz 22; BFH-Urteil vom 25.03.2015 – X R 20/13, BFHE 249, 390, BStBl II 2015, 743, Rz 27; BFH-Beschlüsse vom 14.08.2018 – XI B 2/18, BFH/NV 2019, 1, Rz 10 und vom 08.08.2019 – X B 117/18, BFH/NV 2019, 1219, Rz 18 f.

Bank darf verdächtige Buchung mehrere Tage zurückhalten



Besteht bei hohen Überweisungen der Verdacht auf Geldwäsche, dürfen Banken die Transaktion zeitweise stoppen. Ziehen betroffene Kunden anwaltliche Hilfe zu Rate, um die Bank zur Auszahlung aufzufordern, muss die Bank die Kosten für den Rechtsanwalt nicht übernehmen – auch dann nicht, wenn sich der Geldwäscheverdacht nicht bestätigt und die Überweisung letztendlich durchgeführt wird.

Die Klägerin hatte seit 2008 ein bestehendes Konto bei der beklagten Bank. Bei der Kontoeröffnung wies sie darauf hin, dass es wegen einer Erbschaft zu Umbuchungen und Gutschriften in sechsstelliger Höhe kommen könne. Bis 2023 blieben auffällige Kontobewegungen aus, bis der Frau im Sommer einmal etwa 320.000 Euro und fünf Tage später nochmal 680.000 Euro gutgeschrieben wurden.

Die Bank meldete die hohen Überweisungen der staatlichen Zentralstelle für die Untersuchung von Finanztransaktionen (Financial Intelligence Unit, kurz: FIU) und verweigerte der Kontoinhaberin den Zugriff auf das Guthaben. Die Frau nahm sich rechtlichen Beistand und verlangte schriftlich und mit Fristsetzung die Auszahlung der Überweisungen sowie die Übernahme der entstandenen Anwaltskosten. Die Bank weigerte sich – in erster Instanz musste die Bank den ersten Betrag von

ca. 320.000 Euro auf ein Konto der Frau überweisen. Letztlich entschied das Landgericht Wiesbaden, dass die Bank auch die verbleibenden 680.000 Euro auszahlen muss. Die Erstattung der Anwaltskosten wies später das Oberlandesgericht Frankfurt a. Main zurück: § 46 Abs. 2 GwG gestattet Banken in solchen Fällen, die Transaktion nach Ablauf von drei Werktagen durchzuführen, wenn die FIU oder die Staatsanwaltschaft dies nicht untersagt hat. Hier hatte die Bank die Auszahlung aber weder umgehend nach der Wartezeit und auch nicht in den zwei darauf folgenden Tagen veranlasst, bis das Schreiben des Anwalts eintraf. Fahrlässiges Handeln sei ihr deswegen aber nicht vorzuwerfen. Denn angesichts der „nicht alltäglichen Problematik der Beteiligung eines Drittkontos, des sehr hohen Geldbetrages und der mit einer ggf. haftungsträchtigen Auszahlung an nicht berechtigte Empfänger“ seien der Bank jedenfalls einige Tage als Reaktions- und Überlegzeit zuzubilligen. Die Kosten für das Anwaltschreiben muss die Bankkundin daher vom Erbe abziehen.

Quelle: OLG Frankfurt a. Main, Urteil vom 25.02.2025, Az. 10 U 28/24



Negativzinsen der Banken – laut BGH unrechtmäßig

Einige Banken und Sparkassen erhoben

während der Niedrigzinsphase von 2019 bis 2022 Verwahrentgelte auf Einlagen

in Giro-, Tagesgeld- und Sparkonten.

Diese sind laut Bundesgerichtshof (BGH) teilweise nicht rechtmäßig und können von Kunden, die bereits Negativzinsen

bezahlt haben, zurückfordert werden. Sparguthaben und Guthaben auf Tagesgeldkonten dürfen nicht durch Entgelte reduziert werden. Das widerspricht dem Zweck dieser Konten: Vermögensaufbau und Schutz vor Inflation.

Von den Negativzinsen waren anfangs nur Neukunden betroffen, später auch Bestandskunden. Zur Durchsetzung wurde teils mit der Kündigung des Kontos gedroht. Der Verbraucherzentrale Bundesverband (vzbv) und andere Verbraucherschutzorganisationen reichten gegen mehrere Banken Klage ein (Volksbank

Rhein-Lippe, SpardaBank Berlin, Sparkasse Vogtland und Commerzbank AG).

Diese nutzten die Nullzinsphase, um mit Kontoführungsgebühren, Guthaben- oder Verwahrentgelten eine zusätzliche Einnahmequelle zu generieren – i. d. R. mit 0,5 Prozent des Guthabens pro Jahr.

Betroffene Kunden haben nun die Möglichkeit, das unrechtmäßig gezahlte Geld zurückzufordern. Dazu müssen die Kontoauszüge der vergangenen Jahre geprüft werden. Wurden Verwahrentgelte berechnet, kann mit dem Musterbrief der Verbraucherzentrale die Erstattung verlangt werden:

<https://t1p.de/lezgg>

Quellen: BGH-Urteil vom 04.02.2025, Az. XI ZR 183/23, XI ZR 61/23, XI ZR 65/23, XI ZR 161/23; verbraucherzentrale.de

Hinweis

Der BGH erklärte im Februar 2025 entsprechende Klauseln im Preis- und Leistungsverzeichnis (hier Commerzbank AG) für unwirksam. Anders ist die Rechtslage bei Girokonten. Hier sind solche Entgelte grundsätzlich zulässig, sofern sie transparent formuliert sind. Finanzinstitute sind bei ihrer Gebührenpolitik an gesetzliche Vorgaben und Transparenz gebunden – nur weil sich ein Vorgehen wie die Erhebung von Verwahrentgelten ausbreitet, bedeutet es nicht, dass dies auch rechtlich Bestand hat.

Ausgleichsabgabe

Zum 01. Januar 2025 sind die Änderungen bei der Berechnung der Ausgleichsabgabe in Kraft getreten. Hiervon sind Arbeitgeber betroffen, die ihrer Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht nachkommen. Die zu zahlende Ausgleichsabgabe ist nach § 160 Absatz 2 SGB IX in vier Stufen gestaffelt. Bisher war die Ausgleichsabgabe in drei Stufen gestaffelt – die Höhe der einzelnen Staffeln je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz regelt in § 160 Absatz 2 SGB IX in Nummer 1 bis 3. Durch das Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes wird § 160 Absatz 2 SGB IX um eine 4. Staffel ergänzt. Die folgende Tabelle zeigt die neuen Beitragssätze, die zum 01. Januar 2024 eingeführt und per 31. März 2025 erstmals fällig wurden:

§ 160 Absatz 2	Erfüllungs- quote	seit 01.01.2024	Ausgleichs- abgabe ab 01.01.2025
Nr. 1	3 bis unter 5 %	140 €	155 €
Nr. 2	Weniger als 3 %	245 €	275 €
Nr. 3	Weniger als 2 %	360 €	405 €
Nr. 4	0 %	720 €	815 €

Arbeitgeber mit

- **jahresdurchschnittlich weniger als 20 Arbeitsplätzen sind nicht beschäftigungspflichtig – sie zahlen keine Ausgleichsabgabe;**
- **jahresdurchschnittlich weniger als 40 Arbeitsplätzen müssen mindestens einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen; sie zahlen 155 Euro (seit 01.01.2025) bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen und 235 Euro (seit 01.01.2025), wenn sie das ganze Jahr über keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigt hatten;**
- **jahresdurchschnittlich weniger als 60 Arbeitsplätzen müssen mindestens zwei Pflichtarbeitsplätze besetzen; sie zahlen 155 Euro (seit 01.01.2025) bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als zwei schwerbehinderten Menschen, 275 Euro (seit 01.01.2025) bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen und 465 Euro (seit 01.01.2025), wenn sie das ganze Jahr über keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigen.**



Auswirkungen für Betriebe ohne angestellte schwerbehinderte Menschen ab 2025

Für Betriebe, die keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, steigen die Kosten durch die neue Berechnung der Ausgleichsabgabe deutlich. Die wichtigsten Konsequenzen sind:

Erhöhung der finanziellen Belastung: Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen, die keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen, müssen ab 2025 eine monatliche Abgabe von 815 Euro pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz zahlen. Das sind 95 Euro mehr als bisher (720 Euro). Bei mehreren nicht besetzten Pflichtarbeitsplätzen summieren sich die Kosten erheblich.

Erhöhter Druck zur Einstellung schwerbehinderter Menschen: Die gestiegene Abgabe soll Betriebe stärker motivieren, schwerbehinderte Menschen einzustellen, um die Abgabe zu vermeiden oder zu reduzieren. Unternehmen könnten daher gezielter nach geeigneten Bewerbern suchen und mehr barrierefreie Arbeitsplätze schaffen.

Wettbewerbsnachteile für nicht inklusive Betriebe: Betriebe, die die Abgabe zahlen müssen, haben höhere Personalkosten als die, die die Beschäftigungspflicht erfüllen. Das kann vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) zur finanziellen Herausforderung werden.

Investitionen in alternative Maßnahmen möglich: Unternehmen, die die Beschäftigungspflicht nicht erfüllen können oder wollen, könnten sich verstärkt mit alternativen Möglichkeiten auseinandersetzen, z. B. der Zusammenarbeit mit Inklusionsbetrieben oder der Beauftragung von Werkstätten für behinderte Menschen, um zumindest teilweise ihrer Verpflichtung nachzukommen.

Steigender Verwaltungsaufwand: Mit den neuen Abgabesätzen steigt auch der Druck auf Unternehmen, ihre Beschäftigungsquoten genau zu dokumentieren und fristgerecht zu melden. Fehler oder Versäumnisse könnten zusätzliche Kosten oder Sanktionen ergeben.

Zusammenfassend bedeutet die neue Regelung für Betriebe ohne schwerbehinderte Beschäftigte eine deutlich höhere finanzielle Belastung. Wer die Kosten vermeiden möchte, sollte sich verstärkt um inklusive Arbeitsplätze bemühen, oder zumindest alternative Maßnahmen in Betracht ziehen.



Betriebsurlaub – wenn die Ferienplanung zum Drahtseilakt wird

Die Urlaubsplanung ist für viele ein rotes Tuch: alle Wünsche des Teams und die arbeitsrechtlichen Vorgaben unter einen Hut zu bekommen ist für Arbeitgeber ein wiederkehrender Drahtseilakt.



Spätestens am Ende des ersten Quartals sollte sie stehen: die Urlaubsplanung für ein ganzes Jahr. Häufig ergeben sich hier Konfliktsituationen im Team, z. B. zwischen Angestellten mit schulpflichtigen Kindern und denen ohne Kinder. Das Arbeitsrecht gibt

einige Regeln vor, die Arbeitgebern die Entscheidung erleichtern, wer wann Urlaub machen darf und unterm Strich für eine gerechte Verteilung sorgen. Dr. Thomas Rothammer klärt die wichtigsten Fragen zur Urlaubsplanung im Betrieb:

Woher weiß ich, wie viele Urlaubstage meine Angestellten haben?

Zunächst sollten die Urlaubstage im individuellen Arbeitsvertrag konkret geregelt sein. Je nach Branche können auch die jeweiligen Tarifverträge die Anzahl der Urlaubstage vorsehen, wenn er über eine Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet.

Ansonsten gilt das Bundesurlaubsgesetz (BurlG), das als Mindesturlaub 24 Werkstage pro Jahr bei einer Sechs-Tage-Woche vorschreibt. Bei einer Fünf-Tage-Woche muss der Urlaubsanspruch entsprechend heruntergerechnet werden und ergibt 20 Tage pro Jahr. Schwerbehinderte

Menschen und Jugendliche unter 18 Jahren erhalten per Gesetz mehr Urlaubstage.

Wie gestaltet sich der Urlaubsanspruch für Teilzeitmitarbeiter und bei Neueinstellungen?

Hier spielt die Aufteilung der Arbeitszeit und der Arbeitstage eine Rolle: Wer an fünf Tagen für vier Stunden zur Arbeit kommt, hat das Recht auf genauso viele Urlaubstage wie jemand, der an fünf Tagen acht Stunden arbeitet. Hingegen haben Angestellte, die nur an drei Tagen in der Woche im Betrieb sind, einen anteilig reduzierten Urlaubsanspruch. Bei einem gesetzlichen Urlaubsanspruch von 20 Tagen wären das entsprechend 12 Tage Urlaub.

Anspruch auf den vollen Jahresurlaub gibt es erst, wenn die Wartezeit vorüber ist. Diese beträgt i. d. R. sechs Monate, wenn das Arbeitsverhältnis im ersten Halbjahr beginnt. Laut BurlG – und je nach Tarifvertrag – besteht vor Ablauf der Wartezeit Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat: Bei den gesetzlich vorgeschriebenen 24 Urlaubstagen pro Jahr wären das zwei Tage pro Monat und bei 30 Tagen nach Tarifvertrag 2,5 Urlaubstage pro Monat. Diese Regelung ist relevant, wenn jemand z. B. im letzten Quartal des Jahres eingestellt wird.

Muss der Urlaub generell schriftlich beantragt werden und kann dieser auch widerrufen werden?

Form und Frist eines Urlaubsantrags sind nicht an gesetzliche Vorgaben gebunden. Zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind mündliche Urlaubsabsprachen zwar zulässig, zu Dokumentationszwecken und im Sinne der Nachvollziehbarkeit ist hiervon allerdings abzuraten.

Hinweis

Tarifverträge haben Vorrang vor Betriebsvereinbarungen und Einzelarbeitsverträgen. Sie regeln u. a. die Zahl der Urlaubstage, die Verteilung der Arbeitszeit, das Weihnachtsgeld, Kündigungsfristen und die Probezeit und können auf verschiedenen Ebenen geschlossen werden. Zum Beispiel: Branchen- oder Flächentarifvertrag, Firmen- oder Haustarifvertrag.



Die Entscheidung über den Urlaubsantrag treffen allein die Arbeitgeber. Ist der Urlaub einmal genehmigt, lässt sich das nur schwer zurücknehmen. Krankheiten oder personelle Engpässe berechtigen niemanden dazu, Mitarbeiter aus dem Urlaub in den Betrieb zu zitieren.

Wie entscheiden Arbeitgeber wer wann frei bekommt?

Wenn Brückentage anstehen oder die Ferien nahen und mehrere Mitarbeiter gleichzeitig in den Urlaub möchten, kann es schon vor der Sommersaison hitzig werden. Das BURLG sieht vor, dass Arbeitgeber die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer berücksichtigen – Urlaubsanträge dürfen nur abgelehnt werden, wenn im Einzelfall dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen. Hier wird häufig nach sozialen Aspekten entschieden:

- *Schulpflichtige Kinder*
- *Handhabung des Urlaubs in der Vergangenheit*
- *Vergangene Arbeitsbelastung der einzelnen Personen*
- *Krankheit*
- *Urlaub der Lebens-/Ehepartner*

Chefs müssen selbst unter sozialen Gesichtspunkten faire Ermessensentscheidungen treffen: Auch wenn Mitarbeiter mit schulpflichtigen Kindern bei der Urlaubsplanung an Ferienzeiten gebunden sind, bedeutet das nicht, dass Kinderlose konsequent das Nachsehen haben müssen. Sind deren Ehe- oder Lebenspartner beruflich an Ferienzeiten gebunden (z. B. Lehrer), kann der Urlaub zu Gunsten kinderloser Mitarbeiter genehmigt werden. Vor allem dann, wenn deren Urlaubswünsche in der Vergangenheit oft nicht berücksichtigt wurden.


Wenn Resturlaub besteht, darf dieser ins neue Jahr mitgenommen werden?

Mitarbeiter sollten grundsätzlich den gesamten Urlaub im laufenden Kalenderjahr nehmen. Ist das aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht möglich, kann der Urlaub u. U. auch im neuen Jahr genommen werden. Ist das der Fall, müssen Arbeitgeber betroffene Mitarbeiter rechtzeitig schriftlich – das ist auch per E-Mail möglich – auf den Verfall des Resturlaubs zum 31. März hinweisen.

Müssen Tage nachgewährt werden, wenn Mitarbeiter im Urlaub krank sind?

Da eine Anrechnung von Brückentagen auf Urlaubstage nicht erlaubt ist – denn Urlaub dient der Erholung und damit dem Erhalt der Arbeitskraft – müssen die entsprechenden Urlaubstage

im Krankheitsfall nachgewährt werden. Das ist allerdings nur möglich, wenn erkrankte Mitarbeiter ihre Arbeitnehmer unverzüglich über die Arbeitsunfähigkeit informieren und bereits ab dem ersten Krankheitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) vorlegen.

Hinweis

Hegen Arbeitgeber Zweifel an einer AU, die Mitarbeiter unmittelbar vor, während oder nach ihrer Urlaubszeit vorlegen, kann der Beweiswert einer AU auch erschüttert werden. Alles Wichtige hierzu lesen Sie auf Seite 25.

An Brückentagen frei

– Anspruch oder Wunschedenken?

Wer an Brückentagen frei machen möchte, muss einen Urlaubsantrag stellen. Da es auf Brückentage keinen rechtlichen Anspruch gibt, gelten hier die allgemeinen Regelungen zur Verteilung des

Urlaubs aus dem BURLG: Arbeitgeber müssen die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer berücksichtigen, sofern diesen keine betrieblichen Belange oder vorrangige Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen. Einen oder mehrere Brückentage im Rahmen der Betriebsferien anzurufen ist Arbeitgebern erlaubt. Hierfür können sowohl dringende betriebliche Belange vorliegen, z. B. ein Seminar oder eine Weiterbildung an einem verlängerten Wochenende, als auch die eigene Urlaubplanung und die damit einhergehende Abwesenheit der Entscheidungsträger im Betrieb.

Können Arbeitgeber über die Planung des Betriebsurlaubs bestimmen?

Grundsätzlich können Arbeitgeber Betriebsferien anordnen. Doch auch hier sind die Urlaubswünsche der Mitarbeiter zu berücksichtigen. Über zwei Fünftel ihres Jahresurlaubs dürfen Mitarbeiter selbst bestimmen, wann sie diesen nehmen möchten. Allen Urlaubwünschen gerecht zu werden, gestaltet sich häufig schwierig. Die Orientierung an den Regelungen des BURLG hilft zumindest die rechtlichen Aspekte zu berücksichtigen. Wenn es allerdings um persönliche Fairness geht, kann die Urlaubsgewährung schon mal zur Ermessensentscheidung werden. In jedem Fall sollte Organisatorisches wie das Einreichen und Genehmigen von Urlaubsanträgen sowie die Aufklärung über den Verfall von Resturlaub als Beweismittel im Fall von Konfliktsituationen schriftlich erfolgen. So kann man sich dann im Urlaub entspannter zurücklehnen.

Einführung gestaffelter Mutterschutzfristen nach Fehlgeburt

Der Bundestag hat 30. Januar 2025 die Einführung gestaffelter Mutterschutzfristen nach einer Fehlgeburt ab der

13. Schwangerschaftswoche beschlossen. Ein entsprechender Gesetzentwurf für ein „Mutterschutzanpassungsgesetz“ wurde einstimmig beschlossen. Die neuen Regelungen gelten ab dem 01. Juni 2025.

Bisher galten die mutterschutzrechtlichen Schutzfristen nur bei einer Lebend- oder Totgeburt, nicht aber bei einer Fehlgeburt. Eine Totgeburt liegt ab einer Gewichtsgrenze von 500 Gramm beziehungsweise ab der 24. Schwangerschaftswoche vor. Bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge einer Fehlgeburt unterhalb dieser Grenzen waren betroffene Frauen bisher auf ärztliche Atteste angewiesen. Die neue gesetzliche Regelung sieht vor,

dass Frauen nach einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche Anspruch auf gestaffelte Mutterschutzfristen haben:

Fehlgeburt ab	Schutzfrist
13. Schwangerschaftswoche	2 Wochen
17. Schwangerschaftswoche	6 Wochen
20. Schwangerschaftswoche	8 Wochen

Informieren betroffene Arbeitnehmerinnen ihre Arbeitgeber über eine Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche, befinden sich diese ab dem Zeitpunkt der Fehlgeburt in Mutterschutz. Ein ärztliches Attest über das Vorliegen einer Fehlgeburt ist grundsätzlich nicht erforderlich.

Hinweis

In einer solchen Situation besteht kein absolutes Beschäftigungsverbot. Wollen betroffene Frauen nach einer Fehlgeburt – unabhängig von der Schwangerschaftswoche – ausdrücklich arbeiten, dürfen sie das.

Erstattung über U2-Umlageverfahren:

Während der gestaffelten Schutzfristen haben Frauen Anspruch auf Mutterschaftsleistungen. Arbeitgeber von Betroffenen haben im Fall eines entsprechenden Beschäftigungsverbots Anspruch auf Erstattung der mutterschutzrechtlichen Leistungen durch die Krankenkasse der Arbeitnehmerin im Rahmen des U2-Umlageverfahrens in Höhe von 100 Prozent.

Neuregelung der Unterhaltsaufwendungen: Ab 2025 ist Barunterhalt steuerlich nicht mehr abzugsfähig

Ist eine Steuerpflichtige gegenüber einer anderen Person zur Unterhaltszahlung verpflichtet, können diese Unterhaltsaufwendungen in der Einkommensteuererklärung geltend gemacht werden. Mit Wirkung zum 01.01.2025 hat der Gesetzgeber mit dem Jahressteuergesetz 2024 die Regelungen zum Abzug von Unterhaltsaufwendungen geändert (§ 33a Abs. 1 Satz 11 EStG):

- **Barzahlungen werden nicht mehr steuerlich berücksichtigt. Zusätzlich zu den bereits bekannten Voraussetzungen sind Geldzuwendungen an eine gesetzlich unterhaltsberechtigte Person nur noch dann abziehbar, wenn sie durch Zahlung auf das Konto der unterhaltenen Person erfolgen (Banküberweisung).** Die Rechtsänderung betrifft ausschließlich Geldzuwendungen.
- Für **Natural- und Sachleistungen** sowie außergewöhnliche **Härtefälle** gelten weiterhin gesonderte Regelungen. In besonderen Härtefällen (Vorliegen besonderer Verhältnisse) könnten Ausnahmen gewährt werden, wenn außergewöhnliche Umstände eine Banküberweisung unmöglich machen. Das Finanzamt entscheidet hier nach allgemeinen Billigkeitsgrundsätzen.

Haushaltsnahe Dienstleistung: Steuerermäßigung auch für Pflege- und Betreuungsleistungen

Die Steuerermäßigung für haushaltsnahe Pflege- und Betreuungsleistungen (gem. § 35a EStG) gibt es ab dem Veranlagungszeitraum 2025 nur mit Rechnung und Überweisung auf das Konto des Leistungserbringers. Die Voraussetzungen für Steuerermäßigungen für haushaltsnahe Dienstleistungen und Handwerkerleistungen sind der Erhalt einer Rechnung sowie die Zahlung auf das Konto des Leistungserbringers. Bisher galten diese Anforderungen nicht für Pflege- und Betreuungsleistungen, nun hat der Gesetzgeber das Gesetz geändert.

§ 35a EStG hat durch das Jahressteuergesetz 2024 mit Wirkung ab 2025 eine Rechtsänderung erfahren:

Voraussetzung für alle Steuerermäßigungen ist, dass Steuerpflichtige für die Aufwendungen eine Rechnung erhalten haben und die Zahlung auf das Konto der Leistungserbringer erfolgt ist.



Kinderbetreuungskosten lassen sich ab 2025 besser absetzen

Ob Kita, Hort, Babysitter oder Tagesmutter: Kosten für die Betreuung der eigenen Kinder können in der Einkommensteuererklärung als Sonderausgaben abgesetzt werden. Bislang waren nur zwei Drittel der Kosten absetzbar, maximal 4.000 Euro pro Jahr und Kind, ab 2025 lassen sich 80 % der Kosten abziehen, maximal 4.800 Euro pro Jahr und Kind.

Voraussetzung für den Kostenabzug ist, dass das Kind das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und zum Haushalt der steuerzahlenden Person gehört. Zu den absetzbaren Betreuungskosten zählen Ausgaben für den Kindergarten, die Kinderkrippe, die Kindertagesstätte oder den Hort. Ebenso anerkannt werden Kosten für Babysitter, Tagesmütter, Au-pairs oder Kindermädchen.

Um Kinderbetreuungskosten steuerlich geltend machen zu können, muss für die Leistung eine Rechnung vorliegen, die unbar – per Überweisung oder Einzugsermächtigung – bezahlt wurde. **Barzahlungen werden vom Finanzamt (FA) nicht anerkannt.**

Hinweis

Das FA akzeptiert nur Ausgaben für die reine Kinderbetreuung. Kümmert sich ein Babysitter z. B. auch ums Essen oder gibt Nachhilfe, wirken sich diese Kosten nicht steuermindernd aus. Nicht begünstigt sind zudem die Kosten für Ausflüge sowie Sport-, Sprach- oder Musikunterricht. Erfüllt eine Betreuungsperson mehrere Aufgaben, sollten diese in der Rechnung unbedingt separat ausgewiesen werden. So kann zumindest der begünstigte Kostenteil abgesetzt werden.

Wer Verwandte für die Kinderbetreuung bezahlt, kann die Kosten unter diesen Voraussetzungen ebenfalls absetzen. Für das FA sollte man hierfür eine schriftliche, fremdübliche Arbeitsvereinbarung aufsetzen und diese von beiden Seiten unterschreiben lassen.

Wenn die Verwandtschaft den Fahrdienst zur Kinderbetreuung übernimmt, lässt sich für die entstandenen Fahrtkosten ein Sonderausgabenabzug erreichen – für den Fahrdienst muss ein fremdüblicher Betreuungsvertrag in Schriftform geschlossen werden. Darin ist

festzulegen, dass die Kinderbetreuung unentgeltlich erfolgt, die entstandenen Fahrtkosten für das Abholen und Bringen des Kindes aber ersetzt werden. Bei unverheirateten Eltern sollten beide Elternteile in den Vertrag aufgenommen werden. Zudem darf der Kostenersatz für die Fahrten auch nur unbar (z. B. per Überweisung) an die Verwandten geleistet werden. Diese müssen die ihnen erstatteten Fahrtkosten

nicht versteuern, da es sich um bloßen Aufwandsersatz handelt. Für jeden Monat sollte eine Aufstellung über die durchgeführten Fahrten erfolgen, damit diese Liste auf Nachfrage vom FA als Nachweis zur Verfügung gestellt werden kann.



Parfüm des Lebens

Die Kindheit duftete für die Nachkriegsgeneration nach Brause und Popcorn, für deren Kinder nach Orangenlimo und Gummibärchen. Und für die Enkel? Das werden sie in ein paar Jahrzehnten selbst beantworten. Fest steht, dass Gerüche genauso prägen wie Geräusche oder visuell Wahrgenommenes. Sie tun es auf subtilere Weise, dafür aber um so eindrücklicher. Während heute Fotos, Audioaufzeichnungen, Videos und vielleicht sogar noch alte Schmalfilme zur Verfügung stehen, um gehörte oder gesehene Erinnerungen wachzurufen, gibt es leider keine Möglichkeit, Düfte zu konservieren. Nur wenn sie einen zufällig streifen, wie der des frischen Kuchens beim Bäcker um die Ecke, rufen sie frühere Gefühle und Begebenheiten wieder wach. Zum Glück ist es zumeist so, dass sie Positives und Schönes zurückbringen. Etwas gut Duftendes zu riechen hebt die Stimmung ungemein. Mit Parfüms kann man sich das zunutze machen. Neben den klassischen Düften, deren Aromen von Parfümeuren sorgfältig kombiniert wurden, geht der Trend dazu, selbst

zu „mischen“. Das geht mit sogenannten Monodüften, die nur eine Duftnote haben. Allzu viele davon sollte man beim Parfümlayering nicht zusammenstellen, es reichen meist schon zwei, um einen individuellen Duft zu kreieren. Schließlich gibt auch die Haut, auf der es getragen wird, ihre Nuance dazu und macht es so einzigartig. Jede und Jeder kann entscheiden, ob es blumig, holzig, fruchtig, orientalisch, süß, würzig oder mineralisch duften soll. Und wer weiß, vielleicht gibt es in naher Zukunft Parfüms wie Schokosalzkaramell und Chilikaugummi?

 **Info**

Klassische Parfüms erhält man klassischerweise in der Parfümerie seines Vertrauens. Entdeckenswert sind Nischendüfte, die sich durch Kreationen jenseits des Mainstreams und beste Ingredienzen auszeichnen. Monodüfte findet man z. B. bei The Library of Fragrance, Escentric Molecules und L'Arisé.

Ich kann was, also bin ich?

Das provoziert die erschreckende Ge- genfrage: Bin ich nur wer, wenn ich was kann? Kann man nicht einfach nur sein und deswegen liebenswert? Muss man der Leistungsgesellschaft entsprechen, in dem man Auszeichnungen auf Abschlüsse, Fortbildung auf Ausbildung häuft? Der Selbstoptimierungzwang beginnt schon im Kindesalter, besser gesagt, Eltern übertragen ihn auf ihre Sprösslinge. Ist es wirklich so schlimm, wenn sie zwar erfolgreich schwimmen gelernt, aber das Seepferdchen-Abzeichen nicht gemacht haben? Keiner kann nichts und niemand kann alles.

Wer letzteres von sich behauptet, kann vielleicht Vieles, aber mit Sicherheit nichts richtig. Es ist schwierig, dem Anspruch zu entkommen, als Kind Hochbegabtenkurse zu absolvieren und als Erwachsener lebenslang lernen zu müssen. Aber es geht

– mit Mut und Muße. Es braucht Mut und Demut, man selbst zu sein und offen zugeben, was man nicht kann oder weiß. Und es braucht Muße und Freiheit, sich so sein zu lassen, wie man eben ist und dieses Recht auch und vor allem Kindern zuzugestehen. Das lässt aufatmen und es wird menschlich. Außerdem wäre es schade, könnte man alles selbst, denn wozu bräuchte man da noch seine Mitmenschen? Das Leben wäre ziemlich einsam. Dann doch lieber: Ich bin, weil ich *nicht alles* kann.



Eiskalt gerührt

Früher hießen sie Venezia, Dolomiti oder Cortina, die zuverlässigen Lieferanten der coolen Ware. Heute nennen sie sich – je nachdem, ob Stadt oder Land – Eiszeit oder Bauernhofeis. Wo viele früher auf H-Milch aus dem Karton setzten und mit ein wenig Geschmackspülverchen nachhalfen, sorgen heute Biomilch und frische Früchte für den ursprünglichen Geschmack. Dafür braucht es keine abgefahrene Kombination aus gegensätzlichen Aromen oder gar zweifelhafte Kreationen wie Sauerkraut- oder Bratwursteis. Es reicht, wenn es pur nach Vanille, Schokolade oder Frucht schmeckt und das tut es dank der guten Zutaten um so intensiver. Wer sich in der warmen Jahreszeit das Schlangestehen sparen will, kann selbst Eis machen. Es muss gar nicht die (halb)professionelle Eismaschine sein, ein Schneebesen oder Handrührgerät, ein Gefrierfach oder -Schrank tun es auch.

Nach ein paar Stunden abwechselndem Rühren und Frierenlassen ist die Eissorte fertig, die es nur einmal gibt: in der Gelateria da Sabine Müller oder im Eiscafé Michael Maier.



Info

Rezepte gibt es online zuhauf – einfach „Eis selber machen“ in die Suche eingeben.



Wolf Haas
Wackelkontakt
Hanser
ca. 25 Euro



Melanie Kolos
Keine Zeit
zu gärtnern –
Balkonglück mit
wenig Aufwand
Edition Michael Fischer
ca. 20 Euro

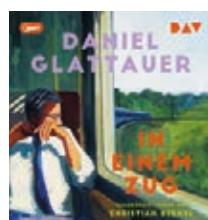


Kristine Bilkau
Halbinsel
Luchterhand Literaturverlag
ca. 25 Euro

Was beginnt wie zwei halbwegs übersichtliche Lebensgeschichten, verwirbelt sich zu einem schwindelerregenden Tanz – mit einem toten Handwerker, familiären Verstrickungen und vielen ungelösten Geheimnissen, funkenschlagend und spannend bis zum finalen Kurzschluss.

Kein Garten in Sicht, aber eine Terrasse oder einen Balkon vor der Wohnung? Und die Zeit ist knapp, aber die Ernte von eigenem angebauten Gemüse und Obst klingt verlockend? Das geht ganz easy! Wie man mit wenig Zeit aus seinem Balkon oder seiner Terrasse das meiste rausholt, steht in diesem praktischen Gartenbuch

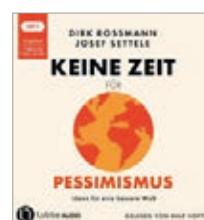
Ein Haus am Wattenmeer. Der Versuch einer Annäherung zwischen den Generationen. Mit großem Gespür für Zwischenmenschliches lotet Kristine Bilkau die Fragen unserer Zeit aus – die Verantwortung der Älteren für den Zustand der Welt sowie der Wunsch der Jüngeren, das Leben mit Sinn zu füllen.



Daniel Glattauer
In einem Zug
Der Audio Verlag, Dav
ca. 20 Euro



Elisa Hoven
Dunkle Momente
Argon Verlag
ca. 20 Euro



Dirk Rossmann,
Josef Settele
Keine Zeit
für Pessimismus
Bastei Lübbe
ca. 18 Euro

Eduard Brünhofer, ehemals gefeierter Autor von Liebesromanen, sitzt im Zug von Wien nach München. Nicht in der Absicht, sich mit der Frau mittleren Alters zu unterhalten. Schon gar nicht, um mit ihr über seine Bücher zu sinnieren. Erst recht nicht über seine Ehe. Aber Therapeutin Catrin Meyer ist unerbittlich.

Eva Herbergen ist Strafverteidigerin mit ganzer Seele. Ihre Aufgabe ist es, Menschen vor Strafe zu bewahren. Sie weiß, es braucht nicht viel, dass aus einem Menschen ein Verbrecher wird, vielleicht sogar ein Mörder. Es genügt ein dunkler Moment, der die Wendung markiert – zum Opfer oder zum Täter.

Der Kampf gegen den Klimawandel wird nebenan geführt. Erfinderinnen, Denker, Wissenschaftler und Ingenieurinnen machen mit Ideen und Projekten Mut. Die Autoren haben sie besucht und ihre Geschichten aufgeschrieben. Entstanden ist eine beeindruckende Erzählung über Helden zum Anfassen.

Grundsteuerlasten auf Mieter verteilen



Der Gesetzgeber hat mit der neuen Grundsteuer-Verordnung für Frust gesorgt – unter Grundbesitzern ist von einer kategorischen Ungerechtigkeit im Steuerwesen die Rede. Was ist passiert? Seit 01.01.2025 werden die Grundsteuerbeiträge von Grundeigentümern auf Basis von neuen Grundsteuermodellen berechnet. Damit könnte es für einige günstiger, für andere aber teurer werden.

Grund für die Neubemessung sind die veralteten Einheitswerte aus dem Jahr 1935 (Ostdeutschland), beziehungsweise aus dem Jahr 1964 (Westdeutschland), mit denen die Grundsteuer bisher erhoben wurde. Diese Veraltung mit seinen obsoleten statistischen Werten – urteilte auch das Bundesverfassungsgericht – bewirkt, dass Unterschiede in der steuerlichen Behandlung von Grundbesitzern entstehen. Und das sei mit dem Grundgesetz unvereinbar. Nun gibt es ein Bundesmodell nebst Sondermodelle für Bayern, Hamburg, Hessen, Niedersachsen und Baden-Württemberg. Da die meisten Grundsteuerbescheide zum Redaktionsschluss nicht von den Finanzämtern verschickt wurden, ist noch kein Überblick für die neuen Grundsteuerzahlungen in Deutschland möglich.

Umlage der Grundsteuer für Vermieter ohne neuen Grundsteuerbescheid: Vermieter können die Grundsteuer als Betriebskosten auf ihre Mieter umlegen. Voraussetzung für die Umlage ist ein entsprechender Vermerk im Mietvertrag. Mieter erhalten die Vorschreibung mit der Betriebskostenabrechnung. Die gesetzliche Grundlage dazu findet sich in § 2 Nr. 1 der Betriebskostenverordnung.

Vermieter können die Grundsteuerbeteiligung selbst berechnen, in dem sie sich an der Wohnfläche orientieren und einen Verteilerschlüssel ermitteln. So wird die Beteiligung fair verteilt und jede Mietpartei trägt anteilig zur Grundsteuer bei, entsprechend dem Wert des jeweiligen Anteils. Bei komplett vermieteten Immobilien können Vermieter die Grundsteuer einfach anteilig auf die Mietparteien umlegen.



Hinweis

Bei Leerständen und selbst genutztem Wohnraum ist es nicht zulässig, Mieter nach einem Leerstand mit der Summe der Grundsteuerumlagen aus dem Leerzeitraum zu belasten. Leerstand bedeutet immer keine Umlagemöglichkeit.

scheid noch nicht vorliegt, können Vermieter mit der nächsten Abrechnung eine nachträglich erhöhte Grundsteuer einfordern. Für Mieter ergibt sich kein zusätzlicher bürokratischer Aufwand – sie zahlen nur einen höheren Nachforderungsbetrag.

Das letzte Wort zur neuen Grundsteuerverordnung ist noch nicht gesprochen. Der Eigentümerverband Haus & Grund sowie der Bund der Steuerzahler haben Musterklagen angestrengt. Darin zweifeln die Organisationen die Verfassungsmäßigkeit der Neubewertung der Grundstücke nach dem Bundesmodell an. Sollte hier Recht zugunsten der Kläger ergehen, würde das die Lage vieler Grundbesitzer erheblich ändern. Denn 11 der 16 Bundesländer wenden das Bundesmodell an.

Quelle: Musterklage vom Bund der Steuerzahler e. V., PM online vom 05.02.2024



Hausgeldzahlungen in die Erhaltungsrücklage

Wohnungseigentümergemeinschaften (WEG) sind durch das Wohnungseigentumsmodernisierungsgesetz (WEMoG) vom 16.10.2020 als rechtsfähig anerkannt und damit grundsätzlich im Rechtsverkehr den Personengesellschaften (z. B. einer GbR) gleichgestellt. Die Erhaltungsrücklage (früher: Instandhaltungsrücklage) steht der WEG selbst zu.

Sofortabzug bei Einzahlung möglich?

Fraglich war, ob diese Rechtsänderung auch steuerliche Auswirkungen hat. Teilweise wurde die Auffassung vertreten, dass wegen der nun eigenen Rechts-

fähigkeit der WEG bereits die Einstellungen in die Erhaltungsrücklage bei den Gemeinschaftern steuermindernd zu berücksichtigen sind, wenn diese ihr Sondereigentum mit Einkünfterzielungsabsicht (Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung) nutzen würden. Vor allem bei Leistung einer Sonderumlage, z. B. für anstehende größere Sanierungen der Immobilie, würden sich sofort zu berücksichtigende Aufwendungen der Gemeinschafter ergeben.

Es bleibt dabei: Vermieter, die Zahlungen an eine Wohnungsverwaltung für



Update Grundsteuer

Im Rahmen der Grundsteuerreform mussten Grundstücks-eigentümer bis zum 31.10.2022 auf den Hauptfeststellungszeitpunkt 01.01.2022 Grundsteuererklärungen beim Finanzamt (FA) einreichen. Danach ergingen je nach Bundesland verschiedene Grundlagenbescheide, z. B. in Bayern: Bescheid über Grundsteueräquivalenzbeträge und den Grundsteuermessbetrag. Mit den erklärten und in den Grundlagenbescheiden festgestellten Werten wird die Grundsteuer seit dem 01.01.2025 von den Gemeinden durch Grundsteuerbescheide erhoben.

Fehlerhafte Berechnungsgrundlagen: Basieren die erlassenen Grundsteuerbescheide auf fehlerhaften Angaben in den Grundsteuererklärungen aus 2022, z. B. durch eine Falschangabe der Quadratmeter einer Grundstücksfläche, können diese Fehler nun noch berichtigt werden. Unabhängig davon, ob Einspruch gegen den Grundlagenbescheid eingelegt wurde oder nicht. Für diese Fälle kann ein Antrag auf fehlerbeseitigende Fortschreibung des Grundsteuerwertes gestellt werden. Die Berichtigung wirkt auf den Beginn des Kalenderjahres zurück, in dem der Fehler dem FA bekannt wird. Wird der Fehler noch in diesem Jahr dem FA mitgeteilt, können die für 2025 von der Gemeinde versandten Grundsteuerbescheide geändert werden.

Grundsteueränderungsanzeigen: Waren die ergangenen Grundlagenbescheide ursprünglich richtig, sind aber jetzt überholt, weil sich am Grundstück seit dem 01.01.2022 etwas geändert hat, kann dies anzeigepflichtig gegenüber dem FA sein. Eine solche Anzeige ist vor allem dann erforderlich, wenn:

- *eine wirtschaftliche Einheit neu entstanden ist, z. B. bei einer Grundstücksteilung.*
- *eine bereits bestehende wirtschaftliche Einheit erstmals besteuert wird, z. B. Entfall der Steuerbefreiung oder*

- *sich die tatsächlichen Verhältnisse geändert haben, die sich auswirken auf: die Höhe des Grundsteuerwerts (z. B. flächengrößenverändernde Baumaßnahmen); die Vermögensart (z. B. Bebauung einer land- und forstwirtschaftlichen Fläche mit einem Wohnhaus); oder die Grundstücksart (z. B. Nutzungsänderung eines Gebäudes von Wohn- zu Gewerbezwecken).*

Praxis-Beispiele: Bau oder Abriss eines Gebäudes, Anbau eines Wintergartens, ein Gebäude wird denkmalgeschützt, eine Wohnung wird gewerblich vermietet, ein Mietshaus wurde in Wohnungs-/Teileigentum aufgeteilt.

Hinweis

Ändert sich in einem Jahr nur die Eigentümer, weil der ganze, vollständig steuerpflichtige Grundbesitz verkauft, verschenkt oder vererbt wurde, wird das FA von sich aus tätig. Eine Anzeige ist dann nicht erforderlich.

Grundsteueränderungsanzeigen müssen dem FA bis zum 31. März des Folgejahres der Änderung vorliegen. Wird z. B. dieses Jahr ein Wintergarten angebaut, muss die Änderungsanzeige bis 31. März 2026 beim FA eingehen. Bei verspäteter oder Nichtabgabe der

Grundsteueränderungsanzeige kann ein Verspätungszuschlag fällig werden, dessen Höhe maßgeblich von der Dauer der Fristüberschreitung abhängig ist. Bei Nichtabgabe der Änderungsanzeige kann das FA die Besteuerungsgrundlagen schätzen.

dipa | Redaktion

Hinweis

Für Grundsteueränderungsankündigungen, die die Jahre 2022 und 2023 betreffen, gilt grundsätzlich eine verlängerte Anzeigepflicht. Diese ist zum 31.12.2024 ausgelaufen.

– BFH nimmt Stellung

die Zuführung in eine Erhaltungsrücklage leisten, dürfen dafür im Zeitpunkt der Zahlung noch keine Werbungskosten geltend machen, so der Bundesfinanzhof (BFH). Ein Zusammenhang zur Vermietung entsteht erst, wenn die Wohnungsverwaltung

Geld aus den Rücklagen für Erhaltungsmaßnahmen verausgabt. Erst dann kommen die Mittel der Immobilie zugute und erst zu diesem Zeitpunkt liegen Werbungskosten vor, die in der Steuererklärung (anteilig) erfasst werden dürfen.

Hinweis

Nach wie vor kommt daher eine Berücksichtigung der Zahlungen als Betriebsausgaben oder Werbungskosten erst im Zeitpunkt der konkreten Verwendung der Mittel in Betracht. Hierbei ist die entsprechende Bescheinigung der Hausverwalter maßgebend.

Obsolet ist damit ein Gestaltungstipp von „YouTube-Steuerprofis“, dass bei einer Veräußerung von WEG-Einheiten Verkäufer erst einen hohen freiwilligen Zuschuss zur Erhaltungsrücklage leisten sollen und diesen dann mit einem Kaufpreisaufschlag „einpreisen“. Ist nun bei der Veräußerung bereits die 10-jährige Spekulationsfrist der Veräußerer abgelaufen, würde sich ein deutlicher Steuerspareffekt ergeben.

Beachten Sie darüber hinaus, dass das in der Erhaltungsrücklage angesammelte Kapital bei einem Erwerb einer WEG-Einheit zwar nicht zu Anschaffungskosten der Immobilien führt, dennoch in die Bemessungsgrundlage der Grunderwerbsteuer einbezogen wird.

Quelle: BFH, Urteil vom 14.01.2025, Az. IX R 19/24

„Solarspitzengesetz“ gilt seit 25. Februar 2025



Die Bundestagsfraktionen der SPD, Grünen und Union hatten sich kurz vor der Bundestagswahl noch auf einen Kompromiss bei Gesetzen geeinigt, die die Energiewirtschaft betreffen. Der Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Energiewirtschaftsrechts zur Vermeidung von temporären Erzeugungsüberschüssen – das Solarspitzengesetz – wurde nun auch vom Parlament beschlossen. Anlass der Novellen war der massive Ausbau von Photovoltaik und die zunehmend sonnigen Tage in Deutschland – es wird Strom im Überfluss produziert, wodurch die Großhandelspreise ins Negative fallen. Das wäre nicht weiter bedenklich, wenn nicht diejenigen, mit deren Photovoltaikanlagen Strom produziert wird, eine staatlich festgelegte garantierte Vergütung für die Netzeinspeisungen erhalten würden. Am Ende werden bei diesem Wirtschaftsmodell Milliardenbeträge vom Staat fällig.

Die nun geltenden gesetzlichen Neuregelungen sehen vor, dass Betreiber neuer Photovoltaik-Anlagen keine EEG-Vergütung bei negativen Strompreisen mehr erhalten. Die EEG-Vergütung ist eine finanzielle Förderung, die im Rahmen des Erneuerbare-Energien-Gesetzes (EEG) in Deutschland gewährt wird. Sie dient dazu, den Ausbau erneuerbarer Energien zu unterstützen, indem Betreiber von Anlagen zur Erzeugung erneuerbarer Energien, z. B. Photovoltaikanlagen, eine Vergütung für Netzeinspeisungen erhalten.

Dieses Prozedere bedingt jedoch die Ausstattung von Anlagen bis 100 Kilowatt mit einem intelligenten Messsystem. Handelt es sich um Anlagen mit einer Leistung ab 100 Kilowatt, sollten Betreiber an einer verpflichtenden Direktvermarktung teilnehmen, um die Voraussetzungen zur Steuer- und Regelbarkeit der Anlagen zu erfüllen.

Betreiber bestehender Anlagen haben die Möglichkeit, freiwillig auf das neue Modell umzusteigen. Bei einem Wechsel erhöht sich die Einspeisevergütung um 0,6 Cent pro Kilowattstunde. Die neuen Bestimmungen des „Solarspitzengesetzes“ bieten Eigentümern von Photovoltaik-Anlagen einen stärkeren Anreiz, den erzeugten Solarstrom selbst zu verbrauchen und überschüssige Energie in einem Solarstromspeicher zu speichern.

Hinweis

Der Gesetzgeber gewährt allerdings folgende Kompensation für Ertragsausfälle: Die gesetzlich geregelte Einspeisevergütungszeit beträgt 20 Jahre. Zeiten, in denen der Strompreis negativ war und daher nicht vergütet wurde, werden künftig an diese EEG-Lauffzeit angehängt. Die geförderte Solarstromeinspeisung kann durch eine Verlängerung des rund 20-jährigen Vergütungszeitraums nachgeholt werden. Der finanzielle Nachteil hält sich damit in Grenzen.

Diese Regelungen gelten für alle Anlagen, die ab dem 25. Februar 2025 in Betrieb genommen werden. Letztlich sollen die Verbraucher von reduzierten Kosten und einer verbesserten Netzstabilität profitieren.

Quelle: Bundesverband Solarwirtschaft; BSW-Merkblatt „FAQ Solarspitzengesetz“; www.solarwirtschaft.de/unser-themen/photovoltaik/standpunkte/faq-solar-spitzengesetz/

Förderung der energetischen Gebäudesanierung: Aktualisierte Bescheinigungen

Bei zu eigenen Wohnzwecken genutzten Immobilien ist eine Steuerermäßigung nach § 35c EStG für energetische Maßnahmen möglich. Für die Geltendmachung ist eine Bescheinigung nach amtlichem Muster erforderlich. Die bisherigen Musterbescheinigungen wurden zum 01.01.2025 zu einem einheitlichen Muster zusammengefasst. Fachunternehmen und ausstellungsberechtigte Personen können für Maßnahmen mit Umsetzungsbeginn im Jahr 2025 auf dasselbe Muster zurückgreifen.

Hinweis

Zu den bei einem früheren Maßnahmenbeginn zu verwendenden Musterbescheinigungen enthält das Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom 23.12.2024 weitere Erläuterungen. Die bei einem Maßnahmenbeginn in den Jahren 2023 oder 2024 zu verwendenden Musterbescheinigungen werden weiterhin im Word-Format bereitgestellt, so das Bundesfinanzministerium.

Zu den begünstigten energetischen Maßnahmen gehört

- die Wärmedämmung von Wänden, Dächern und Geschossdecken,
- die Erneuerung von Fenstern, Außentüren oder der Heizungsanlage sowie
- die Erneuerung oder der Einbau einer Lüftungsanlage und
- der Einbau digitaler Systeme zur energetischen Betriebs- und Verbrauchsoptimierung sowie
- die Optimierung einer bestehenden Heizungsanlage, die nicht älter als 2 Jahre ist.



Quelle: BMF-Schreiben vom 23.12.2024, Az. IV C 1 - S 2296-c/20/10003 :008



Digitale Personalakte – sind Originale trotzdem aufzubewahren?

Mit Einführung der DATEV Digitalen Personalakte in unserer Kanzlei haben wir die Digitalisierung weiter fortgeführt, um den Datenaustausch von Personaldokumenten zu vereinfachen und effizienter zu gestalten. In diesem Zusammenhang stellen sich viele Arbeitgeber die Frage, welche Dokumente aber nach wie vor im Original aufzubewahren sind und welche Unterlagen nach erfolgreicher Integration in die digitale Personalakte vernichtet werden können. Schließlich soll die Digitale Personalakte künftig Papier reduzieren und die Arbeitsabläufe vereinfachen. Aus arbeitsrechtlicher Sicht gibt es im Wesentlichen nur folgende Dokumente, die zusätzlich zur digitalen Version im Original vorhanden sein müssen und auch weiterhin im Original aufbewahrt werden sollten:

- (befristete) Arbeitsverträge sowie Vereinbarungen über die Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen (§2 NachwG; § 14 Abs. 4 TzBfG)
- Aufhebungsverträge/Abwicklungsverträge (§ 623 BGB)
- Vereinbarungen über ein Nachvertragliches Wettbewerbsverbot (§ 110 S.2 GewO i. V. m. § 74 Abs. 1 HGB)
- Kündigungen (§ 623 BGB)
- Schreiben des Arbeitgebers, mit denen Teilzeitverlangen ganz (§§ 8 Abs. 5, 9 a Abs. 3 TzBfG; § 15 Abs. 7 BEEG) oder bei

Elternteilzeit betreffend die Verteilung der Arbeitszeit (§ 15 Abs. 7 S. 4 BEEG) abgelehnt werden;

- Dokumente zur Arbeitnehmerüberlassung zwischen Verleiher und Entleihern (§ 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG)

Arbeitsverträge müssen zwar grundsätzlich nicht schriftlich geschlossen werden. In Ausnahmefällen – insbesondere bei der Befristung – ist jedoch die Schriftform unbedingt erforderlich. Für den Nachweis der Arbeitsbedingungen gilt allerdings zwingend die Schriftform gemäß § 126 BGB. Aus diesem Grund ist es zweckmäßig, die im Nachweisgesetz geforderten Angaben in einen schriftlichen Arbeitsvertrag aufzunehmen, da dies der Nachweispflicht genügt.

Alle übrigen Personalunterlagen können im Original vernichtet werden sobald sie in der digitalen Personalakte hochgeladen sind. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses sollten sämtliche Personalunterlagen grundsätzlich noch für die Dauer der steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Fristen (6–10 Jahre) in der digitalen Personalakte aufbewahrt werden. Die Originalunterlagen können nach Ende des Arbeitsverhältnisses bereits nach Ablauf von 3 Jahren zum Ende des jeweiligen Kalenderjahres vernichtet werden.

drpa, RAin Alexandra Novak-Meinschmidt

Entgeltabrechnung als elektronisches Dokument oder in Papierform?

Mit zunehmender Digitalisierung der Arbeitswelt müssen sich Arbeitgeber immer häufiger die Frage stellen, welche Unterlagen sie ihren Angestellten zur Verfügung stellen müssen und vor allem in welcher Form: Grundsätzlich ist Arbeitnehmern gemäß § 108 Abs. 1 Satz 1 der Gewerbeordnung (GewO) bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Das Gesetz schreibt jedoch nicht vor, dass die Entgeltabrechnung zwingend in Papierform erfolgen muss. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seiner Entscheidung vom 28.01.2025 nunmehr klargestellt, dass Arbeitgeber diese Verpflichtung grundsätzlich auch dadurch erfüllen können, dass sie die Abrechnung als elektronisches Dokument zum Abruf in ein passwortgeschütztes digitales Mitarbeiterpostfach einstellen – z. B. in DATEV Arbeitnehmer Online.

Erteilen Arbeitgeber Entgeltabrechnungen, indem sie diese in ein digitales Mitarbeiterpostfach einstellen oder per E-Mail übersenden, erfüllen sie damit grundsätzlich die von § 108 Abs. 1 Satz 1 GewO vorgeschriebene Textform. Der Anspruch von Angestellten auf eine Abrechnung des Entgelts ist eine sog. Holschuld. Diese

können Arbeitgeber erfüllen, ohne für den Zugang der Abrechnung bei ihren Arbeitnehmern verantwortlich zu sein. Es genügt, dass die Abrechnung an einer elektronischen Ausgabestelle bereitgestellt wurde. Das BAG hat in seiner Entscheidung klar gestellt, dass die elektronische Form einer Entgeltabrechnung zulässig ist, sofern sie den gesetzlichen Anforderungen entspricht:

- Die Abrechnung muss klar und verständlich sein.
- Arbeitnehmer müssen auf die Abrechnung zugreifen können.
- Die Dokumente müssen dauerhaft gespeichert und vor unbefugtem Zugriff geschützt sein.

Arbeitgeber haben jedoch darauf zu achten, dass sie – insbesondere für technisch weniger versierte Mitarbeiter – benutzerfreundliche Lösungen anbieten und ggf. auch Unterstützung bereitstellen. Zudem hat das Unternehmen den berechtigten Interessen der Beschäftigten Rechnung zu tragen, die privat nicht über die Möglichkeit eines Online-Zugriffs verfügen. Im Ausnahmefall können Arbeitgeber dann sogar weiterhin verpflichtet sein, Unterlagen in Papierform zur Verfügung zu stellen.

drpa, RAin Alexandra Novak-Meinschmidt | Quelle: Bundesarbeitsgericht, Pressemitteilungen, Az.: 9 AZR 48/24 vom 28.01.2025



Leasing-Sonderzahlungen – „Aus“ für Steuersparmodell

Arbeitnehmer können die Kosten für beruflich veranlasste Fahrten, die nicht Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie keine Familienheimfahrten sind, bei Nutzung eines eigenen Pkw entweder als Kilometerpauschale oder durch Ansatz der tatsächlichen Kilometerkosten für jeden sonstigen beruflich gefahrenen Kilometer als Werbungskosten geltend machen.

Hinweis

Fahrkosten von Arbeitnehmern für Fahrten zwischen der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte sind grundsätzlich nur mit der Entfernungspauschale von 0,30 € pro Entfernungskilometer (ab dem 21. Entfernungskilometer: 0,38 €) anzusetzen. Für sonstige berufliche Fahrten können Arbeitnehmer jedoch die tatsächlichen Kfz-Kosten absetzen, oder alternativ eine Pauschale nach dem Bundesreisekostengesetz von 0,30 € pro gefahrenen Kilometer.

Höhe der tatsächlichen Kosten

Bei der Ermittlung der tatsächlichen Kilometerkosten sind die gesamten Fahrzeugkosten zu berücksichtigen. Hierzu gehören die Kosten, die unmittelbar dem Halten und dem Betrieb des Kfzs dienen und im Zusammenhang mit dessen Nutzung typischerweise entstehen (bspw. Benzin- und Öl Kosten, Wartung und Reparaturen, Beiträge zur Haftpflicht- und Kaskoversicherung, die Kfz-Steuer, Absetzung für Abnutzung (AfA) und Garagenmiete bzw. AfA für die eigene Garage).

Mit dem aktuellen Urteil ändert der BFH seine Rechtsprechung auch in Bezug auf Arbeitnehmer. Nach bisheriger Rechtsprechung wäre die im Dezember 2018 geleistete Leasing-Sonderzahlung in die Kfz-Kosten des Jahres 2018 eingegangen.

Kostenermittlung bei Leasingfahrzeugen

Bei der Kostenmethode war – mit Ausnahme der anteiligen AfA für den eigenen Pkw bzw. die eigene Garage – grundsätzlich maßgeblich, welche Aufwendungen der Steuerpflichtige im Jahr gezahlt hat. Hier bot sich ein Gestaltungsmodell an, denn der Bundesfinanzhof (BFH) akzeptierte die Ermittlung der Pkw-Kosten pro gefahrenem Kilometer inklusive einer gezahlten (meist hohen) Leasing-Sonderzahlung. Folge: Zum mindesten im ersten Jahr ergaben sich hierdurch sehr hohe tatsächliche Kilometerkosten, die der Arbeitnehmer als Werbungskosten für die betriebliche Nutzung seines Pkw steuerlich geltend machen konnte.

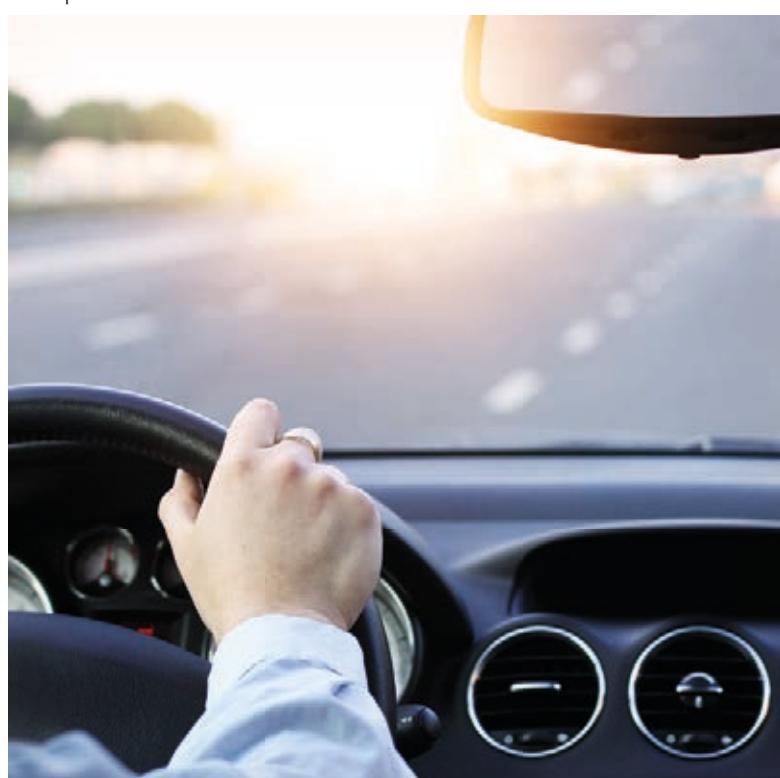
Doch nun änderte der BFH seine Auffassung: Der Anteil einer Leasing-Sonderzahlung, der auf das Jahr der Zahlung entfällt, ist nach neuer Rechtsprechung des BFH im Verhältnis der vollen Monate des jeweiligen Jahres zum gesamten Leasingzeitraum zu ermitteln. Diese Verteilung von Kosten auf die Dauer des Leasingzeitraums ergibt sich aus einer sog. wertenden Zuordnung, die der BFH im Bereich der Einnahmen-Überschussrechnung vor Kurzem entwickelt hat und die nach dem aktuellen Urteil auch für Arbeitnehmer gilt.

Da die Leasing-Sonderzahlung einen wirtschaftlichen Zusammenhang mit allen Fahrten während des Leasingzeitraums hat und die monatlichen Raten über die gesamte Vertragslaufzeit mindert, wird diese somit unabhängig vom Zeitpunkt der Zahlung linear über den Vertragszeitraum verteilt.

Hinweis

Alle Kosten, die im Rahmen des Leasingvertrags anfallen, sind auf die Laufzeit des Vertrags zu verteilen und nicht bereits im Jahr des Abflusses als Fahrzeugkosten anzusetzen. Die monatlichen Leasingraten werden im jeweiligen Zahlungsjahr berücksichtigt. Diese Grundsätze gelten nunmehr sowohl für das Leasing von Betriebsfahrzeugen als auch bei der Ermittlung der „Kosteneinlage“ durch Arbeitnehmer, welche einen privat geleasten Pkw auch für betriebliche Fahrten nutzen.

Quelle: BFH, Urteil vom 21.11.2024, Az. VI R 9/22



Missbrauch bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts stärkt die Position der Arbeitgeber, die Zweifel an aus Ländern außerhalb der EU stammenden ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU) ihrer Mitarbeiter haben. Insbesondere wenn es um die Verlängerung des Urlaubs durch eine Krankschreibung geht, die dann mit Entgeltfortzahlung kombiniert wird, fühlen sich viele Arbeitgeber benachteiligt.

Das BAG entschied, dass Arbeitgeber bei Zweifeln an der Authentizität von Krankschreibungen aus dem Ausland die Möglichkeit haben, die Umstände genauer zu prüfen. Gibt es Anhaltspunkte, die im Einzelfall harmlos erscheinen, aber insgesamt Zweifel am Wert des Attests aufwerfen, kann der Beweiswert der AU erschüttert werden:

Ein Mitarbeiter verlangte nach einer Krankschreibung eines Arztes aus einem Nicht-EU-Land (Tunesien), die sich unmittelbar an den Urlaub anschloss, Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber. Nach Angaben des Arztes war strenge häusliche Ruhe angemahnt und mangelnde Reisefähigkeit des Arbeitnehmers bescheinigt worden. Eine Wiedervorstellung wurde trotz 24-tägiger Krankschreibung nicht angeordnet. Der Arbeitnehmer reiste kurz nach Ausstellung der AU und damit während der angeblich mangelnden Reisefähigkeit nach Deutschland zurück und legte nach Ablauf der Dauer der Arbeitsunfähigkeit eine von einem deutschen Arzt ausgestellte Erstbescheinigung über weiterhin bestehende Arbeitsunfähigkeit vor. Der Arbeitnehmer hatte bereits in der Vergangenheit mehrfach im zeitlichen Zusammenhang mit seinem Urlaub Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt. Der Arbeitgeber lehnte die Entgeltfortzahlung ab. Mit der beim Arbeitsgericht eingereichten Klage begehrte der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung. Der Fünfte Senat des BAG entschied, dass in solchen Fällen Arbeitgeber berechtigt sind, die Bescheinigung zu hinterfragen und die Sache erneut zu prüfen.



Tendenzen in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung gehen dahin, den sehr hohen Beweiswert einer ärztlichen AU von Arbeitgebern erschüttern zu lassen, wenn durch eine Gesamtbewertung der Umstände Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit betroffener Arbeitnehmer bestehen. Umstände können dabei im Rahmen der Gesamtbetrachtung auch dann zu Zweifeln führen, wenn diese in der Einzelbetrachtung unverfüglich sein mögen, aber in der Gesamtschau ernsthafte Zweifel am Beweiswert der Bescheinigung begründen. Arbeitnehmer treffen dann im Rahmen der sekundären Darlegungslast eine Darlegungspflicht.

Hinweis

Das Urteil reiht sich ein in eine Zeit, in der in Deutschland eine aktuelle Diskussion über steigende Krankenstände und sinkende Produktivität geführt wird, wobei von Teilen der Wirtschaft auch die Wiedereinführung von Karenztagen angeregt wird. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es durchaus lohnenswert sein kann, die Umstände des Einzelfalls bei auffälligen Arbeitsunfähigkeiten von Arbeitnehmern zu betrachten.

Quelle: BAG, Urteil vom 15. Januar 2025 – 5 AZR 284/24

Schadenersatz wegen behaupteter Arbeitsunfähigkeits-Vortäuschung

Auffällige Krankmeldungen von ein und derselben Person können schnell zum Ärgernis werden und sich darüber in falschem Maße auszutauschen auch teuer: Wird eine Erkrankung und ihre Umstände – Informationen über die Erkrankung, ihre Dauer und die Schlussfolgerung über eine angebliche Vortäuschung der Arbeitsunfähigkeit – durch E-Mails an fast

10.000 Mitglieder eines Vereins bekannt gegeben, sodass die betroffene Person in der Reputation geschädigt und auch in der Freizeit darauf angesprochen wird, steht ihr nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO ein Anspruch die Zahlung einer Entschädigung i. H. v. 10.000 Euro zu.

Quelle: Arbeitsgericht Duisburg, Urteil vom 26.09.2024 – 3 Ca 77/24



Freistellung während der Kündigungsfrist – kein böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes



Kündigen Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis ordentlich und werden Arbeitnehmer deswegen, und trotz deren Beschäftigungsanspruchs, von der Arbeit freigestellt, unterlassen diese in der Regel nicht böswillig im Sinne von § 615 S. 2 BGB einen anderweitigen Verdienst, wenn sie nicht schon vor Ablauf der Kündigungsfrist eine andere Tätigkeit aufnehmen. Im konkreten Fall musste

das Bundesarbeitsgericht (BAG) über einen Streit um die Vergütung vor Ende des Beschäftigungsverhältnisses entscheiden:

Der Kläger war seit November 2019 in einem Beschäftigungsverhältnis, zuletzt gegen eine monatliche Vergütung von 6.440,00 Euro brutto. Dieses wurde ordentlich unter Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Monaten zum 30.06.2023 gekündigt und der Kläger wurde unter Einbringung von Resturlaub unwiderruflich von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt. Nach Zugang der Kündigung meldete sich der Arbeitnehmer Anfang April 2023 arbeitssuchend und erhielt von der Agentur für Arbeit erstmals Anfang Juli Vermittlungsvorschläge. Der Arbeitgeber übersandte ihm hingegen im Mai und Juni 2023 insgesamt 43 von Jobportalen oder Unternehmen online gestellte Stellenangebote, die nach seiner Einschätzung für den Arbeitnehmer in Betracht gekommen wären. Auf sieben davon bewarb sich der Arbeitnehmer, allerdings erst ab Ende Juni 2023.

Der Arbeitgeber meinte, der Arbeitnehmer sei verpflichtet gewesen, sich schon während der Zeit der Freistellung auf die Stellenanzeigen zu bewerben. Für Juni zahlte er dem Arbeitnehmer deshalb keine Vergütung mehr. Der Arbeitnehmer klagte den Betrag ein, mit Erfolg.

Freistellung: Anspruch auf Vergütung trotz unterlassener Bewerbungen

Das BAG ist wie schon das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg der Meinung, dass der Arbeitgeber sich aufgrund der von ihm einseitig erklärten Freistellung während der Kündigungsfrist im Annahmeverzug befand; somit schuldet er dem Arbeitnehmer die vereinbarte Vergütung für die gesamte Dauer der Kündigungsfrist (§ 615 S. 1 BGB i. V. m. § 611a Abs. 2 BGB). Nicht erzielten anderweitigen Verdienst muss sich der Arbeitnehmer nicht nach § 615 S. 2 BGB anrechnen lassen.

Das BAG begründet das so: Der Arbeitgeber hat nicht dargelegt, dass ihm die Erfüllung des aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden auch während der Kündigungsfrist bestehenden Beschäftigungsanspruchs des Arbeitnehmers unzumutbar gewesen wäre. Daher bestand für den Arbeitnehmer keine Verpflichtung, schon vor Ablauf der Kündigungsfrist zur finanziellen Entlastung des Arbeitgebers ein anderweitiges Beschäftigungsverhältnis einzugehen und daraus einen Verdienst zu erzielen.

Quelle: BAG, Urteil vom 12.02.2025, 5 AZR 127/25 und Az. 5 AZR 127/24

Steuerfreiheit von sog. Altersteilzeit-Aufstockungsbeträgen

Im Streitfall war der Kläger im Rahmen einer Altersteilzeit beschäftigt und erhielt neben seinem regulären Arbeitsentgelt einen steuerfreien Aufstockungsbetrag (gem. § 3 Nr. 28 EStG) in Höhe von 40 % des Bruttoarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit. Nach Beendigung der Altersteilzeit bzw. während seines Ruhestands wurde ihm aus einem betrieblichen Bonusprogramm ein Betrag einschließlich eines Altersteilzeit-Aufstockungsbetrags ausgezahlt. Den Aufstockungsbetrag machte der Kläger als Lohnersatzleistung nach § 32b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG (Progressionsvorbehalt) geltend.

Das beklagte Finanzamt behandelte die gesamte Auszahlung als steuerpflichtigen Arbeitslohn, weil der Kläger sich zum Zeitpunkt des Zuflusses nicht mehr in Altersteilzeit befand. Die Richter des FG Köln gaben der Klage statt.

Der BFH folgte der Entscheidung und stellte klar, dass die Steuerfreiheit des Aufstockungsbetrags unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung ist. Entscheidend sei, dass der Aufstockungsbetrag auf der während der Altersteilzeit erbrachten Arbeitsleistung und den dazugehörigen Vereinbarungen beruht. Die Steuerbefreiung verliere nicht ihren Zweck (die Förderung der Altersteilzeit und die Entlastung des

Arbeitsmarktes), nur weil der Betrag erst nach Beendigung der Altersteilzeit zufließt. Maßgeblich sei nicht der Zuflusszeitpunkt, sondern der Zeitraum, für den der Aufstockungsbetrag gezahlt wurde. Das FG habe zu Recht entschieden, dass der streitige Altersteilzeit-Aufstockungsbetrag nach § 3 Nr. 28 EStG steuerfrei ist und als Lohnersatzleistung nach § 32b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. g EStG dem Progressionsvorbehalt unterliegt.

Quelle: BFH, Beschluss vom 24.10.2024, Az. VI R 4/22

WERDEN SIE TEIL UNSERES TEAMS

Sie haben Lust auf einen abwechslungsreichen und vielseitigen Job in einer renommierten Kanzlei mitten in Regensburg? Dann sind Sie bei uns genau richtig.



Aktuelle Jobangebote unter
karriere.drpa.de



Impressum

Herausgeber:

DRPA Partnerschaftsgesellschaft mbB
Steuerberater | Rechtsanwälte | Wirtschaftsprüfer
Prüfeninger Schloßstraße 2a
93051 Regensburg

V. i. S. d. P.:

Dr. Thomas Rothammer
Telefon 0941 92001-0
E-Mail: kanzlei@drpa.de

Verleger:

Marketing Management Mannheim GmbH

Redaktion & Realisation:

Marketing Management Mannheim GmbH
Carolin Mink
Rheinauer Str. 1
68782 Brühl
www.mm-mannheim.de

Auflage: 600

Ausgabe: 02 | 2025 Mai

Die DRPA Partnerschaftsgesellschaft mbB übernimmt trotz sorgfältiger Auswahl der Quellen keine Haftung für die Richtigkeit des Inhalts. Wir möchten Sie mit jeder Ausgabe über aktuelle Steuer- und Rechtsthemen informieren. Für weitere Fragen wenden Sie sich gerne an uns – Ihre DRPA.

Bildnachweis:

Titel: © oneinchpunch/AdobeStock, S. 2: © contrastwerkstatt/AdobeStock, S. 3: © Salih/AdobeStock, © Photo Studio Büttner, www.photo-buettner.de, S. 4: © oneinchpunch/AdobeStock, © Bits and Spots/AdobeStock, S. 5: © topntp26/Freepik, © Yakobchuk Olena/AdobeStock, S. 6: © Drazen Zigic/Freepik, © Vlad Ivancov/AdobeStock, © rawpixel.com/Freepik, S. 7: © Halfpoint/AdobeStock, © ifriday/AdobeStock, © Photo Studio Büttner, www.photo-buettner.de, S. 8: © wirestock/Freepik, © tomertu/AdobeStock, S. 10: © NewFabrika/AdobeStock, © tonodiaz/Freepik, S. 12: © Freepik, © lifeforstock/Freepik, S. 13: © LIGHTFIELD STUDIOS/AdobeStock, S. 14: © Freepik, © Freepik, S. 15: © Sergey Yarochkin/AdobeStock, S. 16: © Freepik, S. 17: © Freepik, S. 18: © Ruslan Zh/unplash.com, © Andrew Draper/unplash.com, S. 19: © Stas Malyshevsky/AdobeStock, S. 20: © Africa Studio/AdobeStock, © Insta_photos/AdobeStock, S. 22: © chokniti/AdobeStock, © Gray StudioPro/Freepik, S. 23: © fotopak/AdobeStock, S. 24: © ambrozinio/AdobeStock, S. 25: © rawpixel.com/Freepik, S. 26: © maicasaa/AdobeStock, © Jacob Lund/AdobeStock, S. 27: © Photo Studio Büttner, www.photo-buettner.de, S. 28: © joyfotojakid/AdobeStock

MASSGESCHNEIDERTE LÖSUNGEN UND PRAGMATISCHES HANDELN

Wir beraten mittelständische Unternehmen und Freiberufler. Unser Team betreut Sie in allen steuerlichen, wirtschaftsrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Fragen für einen dauerhaft angelegten wirtschaftlichen Erfolg.

Unsere Beratungstätigkeit ist geprägt von lösungsorientiertem Handeln mit dem Blick auf das Wesentliche. Dabei betrachten wir uns als engagierten, loyalen, aber auch kritischen Begleiter Ihres unternehmerischen Handelns.

SETZEN SIE AUF ÜBER 40 JAHRE ERFAHRUNG.



**DRPA Partnerschafts-
gesellschaft mbB**

Prüfenerger Schloßstr. 2a
93051 Regensburg
+49 (0) 941 92001-0
kanzlei@drpa.de
www.drpa.de