

12/ 2021

Der große Wurf bleibt aus

Koalition plant bisher nur kleine steuerliche Änderungen

Am 24. November haben SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP ihren Koalitionsvertrag vorgestellt. Eine große Steuerreform ist dabei nicht geplant, auch wenn die neue Bundesregierung das Steuersystem vereinfachen will, insbesondere durch mehr Digitalisierung im Besteuerungsverfahren. So soll es die vorausgefüllte Steuererklärung (Easy Tax) den Steuerpflichtigen erleichtern, ihren Verpflichtungen nachzukommen. Nicht nur die papierne Steuererklärung soll mehr und mehr verschwinden. Auch die Kommunikation mit der Finanzverwaltung soll immer mehr auf digitalem Wege erfolgen.

Die geplanten Erleichterungen betreffen Unternehmen, aber auch Arbeitnehmer und Familien. Einige zum Ende dieses Jahres auslaufende Regelungen wurden verlängert und Steuerbegünstigungen im Hinblick auf den Klimaschutz einer Prüfung unterzogen.

Investitionsprämie

Für Klimaschutz und digitale Wirtschaftsgüter soll es eine Investitionsprämie in Form einer sogenannten Superabschreibung geben. Diese soll es Unternehmen in den Jahren 2022 und 2023 ermöglichen, einen (großen) Anteil der Anschaffungs- und Herstellungskosten derartiger Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens vom steuerlichen Gewinn abzuziehen.

Erleichterungen für Lebensmittelspenden an gemeinnützige Organisationen

Geplant sind auch steuerrechtliche Erleichterungen für Lebensmittelspenden und andere Sachspenden an gemeinnützige Organisationen. Das Problem ist hier die Umsatzsteuer in Form der sogenannten Wertabgabenbesteuerung.

Zwar gibt es seit fast 10 Jahren eine Billigkeitsregelung der Finanzverwaltung, wonach bei der unentgeltlichen Abgabe von Lebensmitteln für mildtätige Zwecke an Tafeln von der Umsatzbesteuerung abgesehen wird. Und auch coronabedingt oder in Katastrophenfällen, wie anlässlich der Flutkatastrophe im Sommer 2021, gibt es befristete Billigkeitsregelungen. Doch eine klare gesetzliche Regelung fehlt bisher.

Verlängerung der Home-Office-Pauschale bis 31. Dezember 2022

Arbeitnehmer und Unternehmer, die coronabedingt von zu Hause aus arbeiten, ohne über ein häusliches Arbeitszimmer zu verfügen, können für jeden vollen Arbeitstag im Homeoffice pauschal 5 Euro als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben abziehen, maximal für 120 Tage, also höchstens 600 Euro im Jahr. Diese Regelung war vorerst auf die Veranlagungszeiträume 2020 und 2021 begrenzt und soll nunmehr bis zum 31. Dezember 2022 verlängert werden.

Verlustverrechnung wird erweitert

Die Möglichkeit, Verluste in die zwei unmittelbar vorangegangenen Veranlagungszeiträume zurückzutragen, soll bis Ende 2023 verlängert werden. Normalerweise ist ein Rücktrag nur in den unmittelbar vorangegangenen Veranlagungszeitraum möglich.

12/ 2021

Erhöhung des Ausbildungsfreibetrags

Eltern können für ein sich in Ausbildung befindliches Kind einen Ausbildungsfreibetrag in Höhe von derzeit 924 Euro steuerlich geltend machen. Voraussetzung ist, dass das Kind auswärts untergebracht ist und für das Kind ein Anspruch auf Kindergeld oder die Freibeträge für Kinder besteht. Der Ausbildungsfreibetrag soll auf 1.200 Euro erhöht werden, ab wann, kann derzeit noch nicht abgeschätzt werden.

Anhebung des Sparerpauschbetrags

Einkünfte aus Kapitalvermögen, wie Zinsen oder Dividenden unterliegen grundsätzlich der Abgeltungsteuer in Höhe von 25 % zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer, allerdings nur, soweit sie den Sparerpauschbetrag in Höhe von 801 Euro (1.602 Euro bei Zusammenveranlagung) übersteigen. Der Sparerpauschbetrag soll ab 2023 auf 1.000 Euro (2.000 Euro bei Zusammenveranlagung) angehoben werden.

Neuerungen bei haushaltsnahen Dienstleistungen

Wer haushaltsnahe Dienstleistungen in Anspruch nimmt, erhält einen Steuerbonus. 20 Prozent der Aufwendungen für haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse und Dienstleistungen, maximal 20 Prozent von 20.000 können direkt von der Einkommensteuer abgezogen werden. Die Ampelkoalition plant hier, ein Zulagen- und Gutscheinsystems einzuführen sowie steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse. Die Zulagen sollen dann mit den Vorteilen aus der bestehenden steuerlichen Förderung verrechnet werden.

Änderungen bei den Lohnsteuerklassen

Das Lohnsteuerrecht kennt 6 Steuerklassen, von denen allein 3 nur bei Ehepaaren und Lebenspartnerschaften infrage kommen. Die bisherigen Steuerklassen III und V, die Ehepaare wählen, wenn beide Partner sehr unterschiedlich verdienen, sollen in das Faktorverfahren der Steuerklasse IV überführt werden, um bereits im Laufe des Jahres die Lohnsteuer voranzuzahlen, die den Lohneinkünften des Paares bei Zusammenveranlagung entspricht. Bisher müssen Paare mit der Steuerklassenkombination III und V oftmals Steuern nachzahlen, Paare mit der Steuerklassenkombination IV und IV ohne Faktor hingegen zahlen meist zu viel und können mit einer Erstattung rechnen.

Geplant ist zudem, dass betreuungsbedingte Mehrbelastungen nach einer Trennung im Sozial- und Steuerrecht besser berücksichtigt werden und Alleinerziehende durch eine Steuergutschrift entlastet werden.

Änderungen bei der Rentenbesteuerung

Erst im Mai hat der Bundesfinanzhof festgestellt, dass die nachgelagerte Besteuerung im Einzelfall zu einer Doppelbesteuerung führen kann. Das will der Gesetzgeber vermeiden. So sollen einerseits die Rentenversicherungsbeiträge bereits ab 2023 (und nicht erst ab 2025) zu 100 Prozent als Sonderausgaben abziehbar sein. Andererseits sollen erst ab 2060 (und nicht schon ab 2040) gesetzliche Renten zu 100 Prozent der Besteuerung unterliegen. Daher soll der steuerpflichtige Rentenanteil ab 2023 jährlich nur noch um einen halben Prozentpunkt ansteigen (bisher 1 Prozentpunkt).

12/ 2021

Wohneigentum und Mietwohnungsneubau

Während zu einem Betriebsvermögen gehörende Gewerbeimmobilien mit 3 Prozent abgeschrieben werden dürfen, sind es bei Mietwohnungen i. d. R. nur 2 Prozent. Geplant ist, die lineare Abschreibung für den Neubau von Wohnungen auf 3 Prozent anzuheben.

Auch der Erwerb von Wohneigentum soll gefördert werden. Hier verteuert die zwischen 3,5 Prozent und 6,5 Prozent liegende Grunderwerbsteuer die Kaufpreise nicht unwesentlich. Die Ampelkoalition will den Ländern hier eine flexiblere Gestaltung der Grunderwerbsteuer ermöglichen. Durch einen Freibetrag soll der Erwerb von selbstgenutztem Wohneigentum erleichtert werden.

Was ist bei 3G am Arbeitsplatz alles zu beachten?

Nachfolgend beantworten wir eine Reihe von rechtlichen Fragen, die im Zusammenhang mit der 3G-Regel am Arbeitsplatz für betroffene Arbeitnehmer und Arbeitgeber verbunden sind.

Grundlegende Informationen

Bereits seit Mittwoch, den 24. November 2021 gilt gemäß [§ 28b Abs. 4](#) Infektionsschutzgesetz (IfSG) die 3G-Regel am Arbeitsplatz.

Laut einer Pressemitteilung des Bundesarbeitsministeriums (BMAS) vom 19. November sollen so Beschäftigte besser geschützt werden. Weiter heißt es in der Pressemitteilung: „Beschäftigte müssen vor Betreten ihrer Arbeitsstätte nachweisen, dass sie geimpft, genesen oder negativ getestet sind.“ Wenn im Betrieb „physischer Kontakt“ zu anderen nicht ausgeschlossen werden kann, soll demnach der Zutritt nur noch mit Impf-, Genesenen- oder tagesaktuellem Testnachweis (oder maximal 48 Stunden altem PCR-Test) möglich sein. Die Arbeitgeber müssen das täglich kontrollieren. Wer keinen Nachweis vorlegen will, dem soll im schlimmsten Fall die Kündigung drohen. In Anspruch genommen werden können nach Auskunft des BMAS dafür „die kostenfreien Bürgertests oder Testangebote des Arbeitgebers“. Auch gilt wieder die Home Office Pflicht, wonach Arbeitgeber Ihren Beschäftigten die Möglichkeit des Home Offices anbieten müssen, sofern keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.

Ab heute also müssen die Beschäftigten vor Arbeitsaufnahme nachweisen, dass sie entweder geimpft oder genesen sind, sofern sie während der Beschäftigung „physischen“ Kontakt zu anderen Personen haben können. Sind sie weder geimpft, noch genesen bzw. wollen dem Arbeitgeber hierüber keine Auskunft geben, müssen sie täglich einen Test vorlegen, wenn sie denn arbeiten wollen.

12/ 2021

Den Bundesländern wird zudem die Möglichkeit eingeräumt, bei einer weiteren Verschärfung der Lage 2G oder sogar 2G plus am Arbeitsplatz einzuführen.

Die Vorschrift hat zunächst bis zum 19.03.2022 Gültigkeit.

2. Welche Pflichten haben die Beschäftigten

Die Beschäftigten müssen, bevor Sie die Arbeitsstelle betreten dürfen, einen Immunisierungsnachweis (genesen oder geimpft) vorlegen. Nicht immunisierte Beschäftigte können den Nachweis eines nicht bestehenden Infektionsrisikos durch zertifizierten, tagesaktuellen Schnelltest oder alternativ einem negativen PCR-Test, der nicht älter als 48 Stunden (es gilt das Ende der voraussichtlichen Arbeitszeit) ist, erbringen. Diesen Test müssen sich die Beschäftigten aber vor Dienstbeginn selbst organisieren, sofern der Arbeitgeber keine freiwilligen Tests anbietet.

ACHTUNG! Sollte ein Bundesland 2G oder sogar 2G plus am Arbeitsplatz beschließen, können Ungeimpfte, sofern ein physischer Kontakt mit anderen Personen nicht ausgeschlossen werden kann, nicht mehr arbeiten. Sie verlieren dann nicht nur ihren Entgeltanspruch, im schlimmsten Fall müssen sie sogar mit der Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses rechnen.

3. Welche Pflichten hat der Arbeitgeber

Zunächst einmal muss der Arbeitgeber die Beschäftigten barrierefrei darüber informieren, dass seit dem 24. November 2021 der Zutritt zur Arbeitsstätte künftig nur Beschäftigten mit 3G-Status erlaubt ist.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die bestehende Immunisierung zu kontrollieren. Dabei können Sie den Status „geimpft“ oder „genesen“ zusammen mit der Dauer der Gültigkeit des Nachweises dokumentieren. D.h. der Impf- und Genesenenstatus muss nur einmalig kontrolliert werden. Erst wenn die Gültigkeitsdauer des Nachweises abgelaufen ist, muss der Status erneut überprüft werden.

Ist der/die Beschäftigte weder geimpft, noch genesen oder weigert sich der/die Beschäftigte, einen solchen Nachweis dem Arbeitgeber zu offenbaren, muss das Testergebnis von jedem dieser Beschäftigten täglich kontrolliert werden. Stichproben reichen nicht aus!

Im Falle eines positiven Tests muss der/dem Beschäftigten der Zutritt zur Betriebsstätte untersagt werden. Ausnahmsweise ist den Beschäftigten ein Betreten der Arbeitsstätte erlaubt, um entweder unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme ein Testangebot oder ein Impfangebot des Arbeitgebers wahrzunehmen.

12/ 2021

Die Arbeitgeber können solche Tests anbieten, eine Pflicht besteht aber nur zu den bereits verpflichtenden zwei Tests pro Woche. Nimmt der Beschäftigte diese wahr, müssen die Test allerdings unter Aufsicht des Arbeitgebers erfolgen. Zusätzlich können die Beschäftigten einmal pro Woche die kostenlosen Bürgertests in Anspruch nehmen.

4. Was droht bei Verstößen

Bei Verstößen drohen sowohl dem Arbeitgeber, wie auch der/dem Beschäftigten Bußgelder bis zu einer Höhe von 25.000 Euro.

Außerdem müssen die Beschäftigten aus arbeitsrechtlicher Sicht mit Aussperrung und Lohn-/Entgeltentzug rechnen, wenn sie keinen „3G“-Nachweis erbringen. Daneben können Arbeitnehmer*innen aber auch abgemahnt und – als letztes Mittel – gekündigt werden.

5. Darf der Impf-, Genesenen- und Teststatus durch den Arbeitgeber gespeichert werden?

Erfolgt die Zugangskontrolle über ein automatisiertes Zugangssystem, wird die Speicherung des „G-Status“ innerhalb dieser Systemumgebung gemäß [§ 26 Abs. 3 S. 1 BDSG](#) als zulässig erachtet. Es ist jedoch darauf zu achten, dass dabei lediglich der konkret nachgewiesene Status gespeichert werden darf, unter keinen Umständen darf das Nachweisdokument eingescannt oder kopiert werden. Aus dem Grundsatz der Datenminimierung ([Art. 5 Abs. 1 Buchst. c DS-GVO](#)) folgt, dass vielmehr lediglich gespeichert werden darf, ob und welches „G“ erfüllt wurde sowie die Dauer der Gültigkeit des Nachweises.

6. Wie lange darf bzw. muss der Arbeitgeber den „G-Status“ speichern?

Zum jetzigen Zeitpunkt gibt es keine gesetzliche Regelung über die Dauer der Speicherung eines Testnachweises der Beschäftigten. Die Grenze setzt hier vielmehr der Erforderlichkeitsgrundsatz aus der DS-GVO, wonach die Daten zu löschen sind, sobald der „G-Status“ nicht mehr zur Überprüfung der Zugangsvoraussetzungen erforderlich ist.

Hierbei ist zu beachten, dass [§ 28b IfSG](#) nur bis zum 19.03.2022 gilt. Soweit die Maßnahmen durch den Gesetzgeber nicht verlängert werden, dürfte in der Regel nach diesem Zeitpunkt kein Anlass mehr für eine Speicherung bestehen.

Allerdings kann es sein, dass der Arbeitgeber die weitere Verarbeitung ausnahmsweise auf eine andere Rechtsgrundlage stützen kann.

In Betracht kommt hier insbesondere § 2 Abs. 1 S. 3 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV).

12/ 2021

Nach dieser Vorschrift darf der Arbeitgeber einen ihm rechtmäßig bekannt gewordenen Impf- oder Genesenenstatus der Beschäftigten bei der „Festlegung und Umsetzung der Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes (...) berücksichtigen“ (Hygienekonzepte). Die Ergebnisse aus den Zugangskontrollen wären rechtmäßig erlangt im Sinne dieser Vorschrift.

Die jeweilige Gültigkeitsdauer des Immunisierungsnachweises ist zu überschreiben und darf nicht fortlaufend im Sinne einer Historie gespeichert werden.

7. Darf das Vorliegen des Impf-, Genesenen- und Teststatus im Zusammenhang mit einer 3G-Zugangsregelung in der Personalakte gespeichert werden?

Nein, eine Speicherung in der Personalakte ist grundsätzlich wegen der eigenständigen und vorübergehenden infektionsschutzrechtlichen Zweckbestimmung von 3G-Zugangsregelungen nicht erforderlich und damit nicht zulässig. Vergleichbares gilt gegebenenfalls auch im Falle einer weiteren Verarbeitung nach § 2 Abs. 1 Satz 3 Corona-ArbSchV in einem Hygienekonzept (s.o. Ziff. 6). Die Speicherung des Vorliegens eines Impf-, Genesenen- und Teststatus muss wegen ihrer eigenständigen und vorübergehenden infektionsschutzrechtlichen Zweckbestimmung daher gesondert erfolgen. Zudem muss durch ein Berechtigungskonzept sichergestellt werden, dass nur die Personen auf diese Daten Zugriff haben, die mit der Erfüllung der arbeitgeberseitigen Kontroll- und Dokumentationspflichten betraut sind.

8. Darf ein Arbeitgeber den „G-Status“ seiner Beschäftigten zur Planung von Außendiensten verarbeiten?

Soweit der Einsatz eines Beschäftigten z.B. im Außendienst nur erfolgen kann, wenn dieser die Zugangsvoraussetzungen nach der 3G-Regelung am Arbeitsplatz erfüllt, so ist eine vorherige Verarbeitung der Information, dass diese zum Zeitpunkt des geplanten Einsatzes erfüllt sind, durch den Arbeitgeber begründbar.

9. Wer gilt als Beschäftigte(r)?

Mit dem Begriff „Beschäftigte“ sind alle Personen gemeint, die nach [§ 2 Abs. 2](#) des Arbeitsschutzgesetzes als solche definiert werden. Beschäftigte sind insbesondere:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
- arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des [§ 5 Abs. 1](#) des Arbeitsgerichtsgesetzes, ausgenommen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
- die in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigten Menschen mit Behinderungen.

12/ 2021

10. Welche Bereiche gelten als Arbeitsstätte?

Arbeitsstätten sind in § 2 Absatz 1 und 2 der Arbeitsstättenverordnung definiert:

Arbeitsstätten sind demnach:

- Arbeitsräume oder andere Orte in Gebäuden auf dem Gelände eines Betriebes,
- Orte im Freien auf dem Gelände eines Betriebes,
- Orte auf Baustellen, sofern sie zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind.

Zur Arbeitsstätte gehören insbesondere auch:

- Orte auf dem Gelände eines Betriebes oder einer Baustelle, zu denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben,
- Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge, Lager-, Maschinen- und Nebenräume, Sanitärräume, Kantinen, Pausen- und Bereitschaftsräume, Erste-Hilfe-Räume, Unterkünfte.

Nicht zu den Arbeitsstätten im Sinne des [§ 28b IfSG](#) gehören z.B. Arbeitsplätze im Homeoffice, in Fahrzeugen oder in Verkehrsmitteln.

Achtung: Gemäß [§ 28b IfSG](#) gilt die Kontrollpflicht des Arbeitgebers auch bei vom Arbeitgeber durchgeführten Transporten von mehreren Beschäftigten zur Arbeitsstätte oder von der Arbeitsstätte.

11. Darf der Arbeitgeber die Nachweise im Voraus anfordern?

An der Zulässigkeit einer Anforderung von Immunisierungsnachweisen bevor der/die Beschäftigte den Weg zur Arbeitsstätte antritt, z.B. durch Upload auf entsprechend bereitgestellte Portale, per E-Mail oder Messenger bestehen erhebliche Zweifel. Der Gesetzgeber hat die Arbeitgeber verpflichtet, Zutrittskontrolle durchzuführen, nicht aber ihn gleichzeitig dazu ermächtigt, zu diesem Zweck mit Vorfeldmaßnahmen personenbezogene Daten und dabei insbesondere Gesundheitsdaten zu verarbeiten, dementsprechend fehlt es an einer Rechtsgrundlage. Auch dürfte eine Einwilligung an der erforderlichen Freiwilligkeit scheitern.

Will der Arbeitgeber das Risiko dennoch eingehen, wird dringend angeraten, die Daten sowohl bei der Übermittlung, wie auch bei der späteren Speicherung nach dem Stand der Technik zu verschlüsseln. Auf keinen Fall sollten hier Dienste von US-Unternehmen (WhatsApp, Microsoft Forms usw.) in Anspruch genommen werden.

12. Wie lange gilt diese Maßnahme?

Gemäß [§ 28b Abs. 7 IfSG](#) gilt diese Vorschrift bis zum 19.03.2022. Sollte sich die Pandemiesituation bis zu diesem Zeitpunkt nicht nachhaltig entspannt haben,

12/ 2021

besteht allerdings die Möglichkeit, dass der Gesetzgeber die Maßnahmen verlängert oder auch zu einem späteren Zeitpunkt wieder in Kraft setzt, soweit die Lage dies erfordert.

Weitere wertvolle Informationen erhalten Sie auf der Internetpräsenz des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unter: <https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html>.

Quellen:

1. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Meldungen/2021/weiterhin-schutz-und-unterstuetzung.html>
2. Landesamt für Datenschutzaufsicht Bayern: https://www.lida.bayern.de/media/veroeffentlichungen/FAQ-Sammlung_zur_Verarbeitung_von3G-3G_plus-2G.pdf
3. Rechtsanwalt Stephan Hansen-Oest: <https://www.datenschutz-guru.de/3g-am-arbeitsplatz-datenschutzrechtliche-fragen-und-datenschutzhinweise-fur-beschaeftigte/#probleme-der-verarbeitung-von-3gdaten-im-vorfeld>

AUTOR(EN)
Rainer Robbel
Rechtsanwalt

Mail: koeln@etl-rechtsanwaelte.de

Alle Jahre wieder – Neue Regelungen für elektronische Kassen

Es vergeht kein Jahr, ohne dass sich Unternehmer des bargeldintensiven Gewerbes, insbesondere aber Besitzer von elektronischen Kassen, auf Neuerungen einstellen müssen. Dabei sollte man sich nicht darauf verlassen, dass es immer Fristverlängerungen gibt.

Schonfristen sind vorbei

Nach dem Gesetzestext müssen elektronische Kassen eigentlich bereits seit dem 1. Januar 2020 durch eine technische Sicherheitseinrichtung (kurz TSE) vor Manipulationen geschützt werden. Doch auch wenn eine technische Umsetzung erst mit Verspätung möglich war und die Finanzverwaltung mehrfach Aufschub gewährte: Inzwischen lassen sich plausible Gründe für eine fehlende TSE nicht mehr finden.

12/ 2021

Ausnahmen gibt es nur noch für elektronische Kassen, die nach dem 25. November 2010 und vor dem 1. Januar 2020 angeschafft wurden und nachweislich technisch nicht aufgerüstet werden können. Diese dürfen noch bis zum 31. Dezember 2022 betrieben werden. Doch auch diese Schonfrist ist bald verstrichen.

Tipps: Unternehmer, die noch ein altes Kassensystem ohne TSE (Anschaffung nach dem 25. November 2010 aber vor dem 1. Januar 2020) nutzen dürfen, sollten mit der Anschaffung eines neuen Kassensystems nicht bis Ende 2022 warten.

Aufgeschoben ist nicht aufgehoben

Ebenfalls ab 2020 vorgesehen war eine Meldepflicht über die Anschaffung und die Art der TSE sowie die Nutzung elektronischer Aufzeichnungssysteme. Doch diese Meldepflicht ist vorerst weiter ausgesetzt. Die technischen Voraussetzungen für die Übermittlung auf amtlich vorgeschriebenem Vordruck liegen noch immer nicht vor. Und auch 2022 wird damit nicht zu rechnen sein. Derzeit wird davon ausgegangen, dass Meldungen erstmals in 2023 erfolgen können und müssen.

Tipps: Warten Sie ab, bis das digitale Formular bereitgestellt wird. Formlose Meldungen werden vom Finanzamt nicht akzeptiert und müssten somit später erneut nach amtlich vorgeschriebenem Muster übermittelt werden.

Keine Regel ohne Ausnahmen

Spätestens seit Januar 2017 sind verschärfte Einzelaufzeichnungspflichten zu beachten. Dafür spielt es grundsätzlich keine Rolle, ob eine offene Ladenkasse oder ein elektronisches Kassensystem verwendet wird. Die einfache Formel der Finanzverwaltung „Unternehmen mit Bareinnahmen = Einzelaufzeichnungspflicht“ ist zu beachten.

Einzelaufzeichnungspflicht bedeutet, dass für jeden einzelnen Geschäftsvorfall insbesondere die folgenden Daten zeitnah aufzuzeichnen sind:

- Inhalt des Geschäftsvorfalles und Name des Vertragspartners
- eindeutig bezeichneter Artikel
- endgültiger Einzel(verkaufs)preis der Ware oder Dienstleistung
- dazugehöriger Umsatzsteuersatz und Umsatzsteuerbetrag
- vereinbarte Preisminderungen
- Zahlungsart
- Datum und Zeitpunkt (Uhrzeit!) des Umsatzes
- verkaufte Menge bzw. Anzahl

12/ 2021

Auch bei der Einzelaufzeichnungspflicht gibt es Ausnahmen

1. Einzelaufzeichnung nicht zumutbar

Unternehmer, die eine offene Ladenkasse nutzen, können von einer Erleichterung profitieren. Sie müssen keine Einzelaufzeichnungen führen, wenn sie an eine Vielzahl von nicht bekannten Personen gegen Barzahlung Waren verkaufen bzw. Dienstleistungen erbringen. Doch diese Erleichterung aus Zumutbarkeitsgründen hat ihre Grenzen. Denn bei Kleinstdienstleistern knüpft die Finanzverwaltung die Erleichterung an eine zusätzliche Bedingung. Die Vereinfachung soll nur gelten, wenn die Dienstleistungen auf eine Vielzahl von Kunden ausgerichtet sind, bei denen der Kundenkontakt auf die Bestellung und den Bezahlvorgang beschränkt bleibt. Das ist beispielsweise bei Reinigungen, Schuhreparaturen und Schlüsseldiensten der Fall. Doch wie sieht es im Bereich Friseur, Kosmetik, Physiotherapie und Nachhilfeunterricht aus? Hier ist der Kundenkontakt ausgeprägter und Kundendaten werden nicht erst seit Corona gesammelt, da gerade in diesen Bereichen regelmäßig mit einem Bestellsystem gearbeitet wird. Wichtig dabei zu wissen: Gibt es eine Kundendatei, dann sind diese tatsächlich geführten Daten grundsätzlich auch aufbewahrungspflichtig.

2. Kleinbetragsrechnungen bis 250 Euro

Bei Kleinbetragsrechnungen reichte es bisher aus, wenn Tagesendsummenbons aufbewahrt wurden, die die Gewähr der Vollständigkeit boten sowie den Namen des Geschäfts, das Ausstellungsdatum und die Tagesendsumme enthielten. Die Finanzverwaltung hat allerdings in einem aktuellen Schreiben vom 16. November 2021 klargestellt, dass die Einzelaufzeichnungspflicht bei Kleinbetragsrechnungen erfüllt wird, wenn ein Doppel der Ausgangsrechnung aus den digitalen Aufzeichnungen der elektronischen bzw. computergestützten Registrierkasse erstellt werden kann. Die Tagesendsummenbons sind spätestens ab dem 1. Januar 2022 nicht mehr ausreichend.

Tipps: Unternehmer, die noch ein altes Kassensystem ohne TSE (Anschaffung nach dem 25. November 2010 aber vor dem 1. Januar 2020) nutzen dürfen, sollten prüfen, ob sich die Ausgangsrechnungen elektronisch reproduzieren lassen. Falls nicht, sollte mit der Anschaffung eines neuen Kassensystems nicht mehr bis Ende 2022 gewartet werden.

Belegpflicht bleibt

Auch wenn Kunden oftmals keinen Kassenbon wünschen, müssen Unternehmen, die elektronische Kassen nutzen, in jedem Fall einen Beleg zur Verfügung stellen. Das muss nicht unbedingt ein Papierbeleg sein. Der Beleg kann dem Kunden auch auf andere Weise übermittelt werden, z. B. auf sein Smartphone. Es reicht allerdings nicht aus, den Beleg nur auf dem Kassendisplay erscheinen zu lassen.

12/ 2021

Und auch wenn in Deutschland viele Unternehmen seit Beginn der Corona-Epidemie in die Digitalisierung investiert haben und fast 90 Prozent der Bevölkerung ab 14 Jahre ein Smartphone nutzt – der gute alte Papier-Bon dominiert vor allem im Einzelhandel und der Gastronomie. Eine Befreiung von der Belegausgabepflicht ist zwar theoretisch und nach dem Gesetz möglich, praktisch aber aufgrund der strengen Voraussetzungen nur sehr selten von Erfolg gekrönt.

Tipp: Die Angaben zur TSE können auf dem Beleg auch als QR-Code dargestellt werden. Das verkürzt die Belege.

Zur Behandlung von sog. Minusstunden im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg hat entschieden (LAG Nürnberg, Urт. v. 19.05.2021 – [4 Sa 423/20](#) m. Anm. *Schwarzer* in DB 2021, 2633):

„1. Befinden sich auf dem Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers bei seinem Ausscheiden noch Minusstunden, darf der Arbeitgeber Entgelt hierfür nur kürzen bzw. zurückfordern, wenn dies arbeitsvertraglich vereinbart ist.

- 2. Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis außerordentlich gekündigt und haben die Parteien in einem Vergleich Freistellung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses vereinbart, ist dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Einbringung der Minusstunden genommen. Dies geht zu Lasten des Arbeitgebers.*
- 3. Eine Klausel im Vergleich, die besagt, dass die Freistellung unter Anrechnung auf Urlaubsansprüche und etwaige Zeitguthaben erfolgt, ist ohne Vorliegen weiterer Anhaltspunkte dahingehend zu verstehen, dass auch eventueller Streit über den Stand des Arbeitszeitkontos beseitigt werden soll und auch Minusstunden nicht mehr geltend gemacht werden können.“*

AUTOR(EN)
Dr. Stefan Müller-Thele
Rechtsanwalt

Mail: koeln@etl-rechtsanwaelte.de

Dr. Uwe P. Schlegel
Rechtsanwalt
Mail: koeln@etl-rechtsanwaelte.de

12/ 2021

Überbrückungshilfen gehen in die nächste Verlängerung

Die vierte Corona-Welle hat Deutschland voll im Griff und regional gibt es erneut Teil-Lockdowns. Für viele Unternehmen heißt es schon wieder: Beschäftigte in Kurzarbeit schicken, Öffnungszeiten verkürzen oder gar erneut komplett schließen. Die Bundesregierung hat daher angekündigt, die Corona-Hilfen nochmals zu verlängern. Auch für die Monate Januar bis März 2022 soll es Unterstützung in Form der Überbrückungshilfe IV geben.

Überbrückungshilfe IV: Vieles bleibt gleich

Für die Überbrückungshilfe IV gelten die gleichen Fördervoraussetzungen, wie für die Überbrückungshilfe III Plus. Antragsberechtigt sind Unternehmen, deren Umsatz im Förderzeitraum coronabedingt um mindestens 30 Prozent im Vergleich zum Referenzmonat aus 2019 zurückgegangen ist. Neben dem Fixkostensersatz wird es unter bestimmten Voraussetzungen auch wieder einen Eigenkapitalzuschuss geben.

Überbrückungshilfe IV: Das ändert sich

Fixkosten werden auch bei Umsatzausfällen von über 70 Prozent nicht mehr vollständig ersetzt, sondern nur noch 90 Prozent. Erstattet werden weiterhin die Kosten für Miete, Pacht, Zinsaufwendungen für Kredite, Ausgaben für Instandhaltung, Versicherungen usw. Kostenpositionen, wie Modernisierungs- oder Renovierungsausgaben, sind künftig allerdings keine Kostenposition mehr.

Während der Fokus der branchenbezogenen Unterstützung bei der Überbrückungshilfe III Plus in der Veranstaltungs- und Tourismusbranche lag, sind es nunmehr die Aussteller von Weihnachtsmärkten. Diese trifft es vielerorts besonders hart, denn auch in Bayern, Sachsen und Thüringen waren viele Weihnachtsmärkte bereits aufgebaut, als die Schließungsanordnungen kamen. In anderen Regionen öffneten die Weihnachtsmärkte noch ihre Pforten, schlossen aber bereits wieder nach wenigen Tagen. Und auch dort, wo aktuell noch Weihnachtsmärkte geöffnet sind, wächst täglich die Sorge, dass auch sie nicht die gesamte Adventszeit über geöffnet bleiben dürfen. Zu spät, um Warenbestellungen zu stornieren, zu spät, um die Aufwendungen für den Auf- und Abbau der Stände gar nicht erst entstehen zu lassen.

Geplant sind für Schausteller, Marktleute und privaten Veranstalter von abgesagten Weihnachtsmärkten besondere Abschreibungsmöglichkeiten für verderbliche Waren und Saisonwaren und ein erleichterter Zugang zum Eigenkapitalzuschuss, der zusätzlich zur Überbrückungshilfe IV beansprucht werden kann. Sie müssen nur für Dezember 2021 einen Umsatzrückgang von über 50 Prozent nachweisen. Alle anderen antragsberechtigten Unternehmen können einen Eigenkapitalzuschuss von bis zu 30 Prozent auf die erstatteten Fixkosten erhalten, wenn sie im Dezember 2021 und Januar 2022 einen coronabedingten Umsatzeinbruch von durchschnittlich mindestens 50 Prozent aufweisen.

12/ 2021

Neustarthilfe Plus wird verlängert

Auch Soloselbständige werden weiter unterstützt, denn auch für den Zeitraum Januar bis März 2022 kann Neustarthilfe beantragt werden. Solo-Selbständige, deren Umsatz durch Corona weiter eingeschränkt ist, können zusätzlich bis zu 4.500 Euro Unterstützung erhalten.

Hinweis: Mehr Zeit verbleibt auch für die Erstellung der Schlussrechnungen für Corona-Hilfen, die durch einen Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwalt oder vereidigten Buchprüfer beantragt wurden. Die Frist für die Schlussrechnung für die Überbrückungshilfen I bis III Plus sowie die November- und Dezemberhilfe wurde bis zum 31. Dezember 2022 verlängert.

Neue Entscheidung zum „Handyparagraphen“

OLG Jena, Beschl. v. 13.10.2021, Az. 1 OLG 121 SsRs 55/21

Elektronische Geräte die der Kommunikation, Information oder Organisation dienen ([§ 23 Abs. 1 a StVO](#)), wie Mobiltelefone, [Taschenrechner](#), [Barcodescanner](#), [Laser-Entfernungsmesser](#), [Notebooks](#), [Tablets](#) oder sogar fest im Auto verbauete [Touchscreens](#), dürfen während des Führens eines Fahrzeugs nicht benutzt werden. Was auf den ersten Blick unproblematisch erscheint, führt in der Rechtsprechung allerdings immer zu Missverständnissen und Missdeutungen über die Bedeutung des Tatbestandsmerkmals „Benutzen“.

- **23 Abs. 1 a StVO wird immer wieder fehlinterpretiert!**

So hatte z.B. das AG Jena (Urt. v. 23.03.2021, Az. 5 OWi 220 Js 36598/19) – nach der Inaugenscheinnahme eines Blitzerfotos, auf dem der Betroffene „*in seiner rechten Hand einen silbrig glänzenden, rechteckigen und flachen Gegenstand hält*“ unterstellt, dieser habe den Tatbestand des § 23 Abs. 1 a StVO verwirklicht. Begründet hatte es seine Annahme damit, dass „*durch die seit 2017 geltende Fassung des [§ 23 Abs. 1a StVO](#) ist auch das bloße Halten oder das Aufnehmen eines Mobiltelefons bereits als Ordnungswidrigkeit eingestuft (ist). Es kommt nicht mehr darauf an, ob das elektronische Gerät auch tatsächlich in irgendeiner Weise benutzt wird, zumal dies beweissicher auch so gut wie unmöglich nachweisbar ist, zumindest solange der Betroffene dies nicht eingesteht.*“

Halten bedeutet nicht Benutzen!

Auf Antrag des Betroffenen zur Zulassung der Rechtsbeschwerde, hatte sich das OLG Jena erneut mit der Sache zu befassen. Dabei schrieb es dem Gericht zunächst ins Stammbuch, dass es zwar das Halten, nicht aber die erforderliche, über das bloße Halten hinausgehende, konkrete Nutzung festgestellt hat. Diese ist aber unverzichtbar, wenn es um die Bejahung eines tatbestandsmäßigen Verstoßes gegen [§ 23 Abs. 1a StVO](#) geht.

12/ 2021

Das OLG Jena stellt die Tatbestandsvoraussetzungen des § 23 Abs. 1a StVO klar!

Dezidiert hat das OLG u.a. ausgeführt: *Auch nach der Neufassung des [§ 23 Abs. 1a StVO](#) (nach Änderung durch Art. 1 Nr. 1 der 53. Verordnung zur Änderung straßenverkehrsrechtlicher Vorschriften vom 06.10.2017 ([BGBl. I, S. 3549](#))) ist allein das bloße Halten oder Aufnehmen eines elektronischen Geräts während des Führens eines Fahrzeugs kein tatbestandsmäßiger Verstoß* (vgl. OLG Hamm, Beschluss vom [07.03.2019, Az. III-4 Rbs 392/18](#); OLG Celle, Beschluss vom [07.02.2019, Az. 3 Ss \(OWi\) 8/19](#), jeweils bei juris; vgl. auch Senatsbeschluss vom [15.04.2021, Az. 1 OLG 331 SsRs 33/21](#)). **Es muss vielmehr auch weiterhin über das bloße Halten hinaus eine Benutzung des elektronischen Geräts hinzukommen ...**

Das AG Jena hatte dies in seinem Urteil nicht berücksichtigt, sondern nonchalant die Verwirklichung des Tatbestands unterstellt. Dem OLG blieb daher nichts anderes übrig, als das Urteil aufzuheben und die Sache zur erneuten Verhandlung an das AG Jena zurück zu verweisen, damit dieses die Sache nicht nur erneut prüft, sondern sowohl in der Sache als auch zu den Kosten des Rechtsmittels entscheidet.

Fazit und Praxistipp

Der Beschluss des OLG Jena zeigt, dass wie sinnvoll es ist sich gegen fragwürdige Urteile zu wehren. Dies gilt insbesondere dann, wenn das entscheidende Gericht den Sachverhalt nicht näher aufklärt, sondern die Verwirklichung des Tatbestands quasi „ins Blaue hinein“ unterstellt. Sollten Sie von einer derartigen Entscheidung betroffen sein, wenden Sie sich an die Anwälte der ETL-Kanzlei Voigt! Wir stehen und kämpfen an Ihrer Seite!

12/ 2021

Weiterführe Links

[Handybenutzung](#)

[Wer ein Handy hält muss auch telefonieren!](#)

[Darf ein Taschenrechner am Steuer bedient werden?](#)

[Die Zahl der Entscheidungen zum ‚Handyparagraphen‘ wächst!](#)

[Touchscreen zur Fahrzeugbedienung auch elektronisches Gerät?](#)

[Fällt ein elektronischer Laser-Entfernungsmesser unter die Handy-Regelung?](#)

AUTOR(EN)

Olaf Theile
Rechtsanwalt

Mail: erfurt@kanzlei-voigt.de

Dr. Wolf-Henning Hammer

Rechtsanwalt
Mail: zentrale@kanzlei-voigt.de

Ihre Steuerberatungskanzlei

Litz & Kollegen GmbH

Steuerberatungsgesellschaft
Saarbrücker Straße 13a
66564 Ottweiler

Telefon: (06824) 9316-0
Fax: (06824) 9316-11

Ein Unternehmen der ETL-Gruppe

Die Erarbeitung des Newsletters erfolgt mit großer Sorgfalt. Eine Haftung kann dafür jedoch nicht übernommen werden.