

Mandantenrundschriften Aktuell 3/2022 - Wichtig!

Energiepreispauschale nur für Beschäftigte!

Leider erhalten nur Personen, die im Jahr 2022 einem Beschäftigungsverhältnis nachgegangen sind, die Energiepreispauschale. Besteht das Beschäftigungsverhältnis auch am 01.09.2022, wird die Energiepreispauschale über den Lohn durch den Arbeitgeber ausgezahlt, alle anderen Berechtigten können dies über die Einkommensteuererklärung des Jahres 2022 realisieren.

In Anbetracht der Voraussetzungen empfiehlt es sich, bisher unentgeltlich mitarbeitende Angehörige zumindest für einen begrenzten Zeitraum z. B. mit einem Minijob zu beschäftigen. Sollten Sie Fragen zu diesem Thema haben, so rufen Sie uns an.

Befreiung von kleinen Photovoltaikanlagen und Blockheizkraftwerken von der Einkommensteuerpflicht

Durch das BMF-Schreiben vom 29.10.2021 ist es Betreibern kleinerer Photovoltaikanlagen (Summe der installierten Leistung aller Anlagen ≤ 10 kW/kWp) und vergleichbarer BHKW (Summe der installierten elektrischen Gesamtleistung aller BHKW $\leq 2,5$ kW) gestattet, auf Antrag eine Befreiung von der Erklärung des steuerlichen Ergebnisses zum Zwecke der Erhebung von Einkommensteuern und Gewerbesteuern zu erlangen. Für Altanlagen, die vor dem 31.12.2021 in Betrieb gegangen sind, muss dieser Antrag bis zum **31.12.2022** beim zuständigen Finanzamt eingegangen sein.

Sollten Sie Fragen zu diesem Thema haben, so rufen Sie uns an.

Neuregelungen im Arbeitsvertragsrecht

Der deutsche Gesetzgeber hat eine EU-Richtlinie umgesetzt, infolgedessen kommt es zu einer Änderung des Nachweisgesetzes. Das Nachweisgesetz verpflichtet die Arbeitgeber, die wichtigsten Arbeitsbedingungen dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen. In der Praxis erfolgt dies in der Regel innerhalb der Arbeitsvertragsurkunde.

Da die Anzahl der Arbeitsbedingungen, die mitzuteilen sind, aufgrund der Gesetzesänderung angestiegen ist, wird es erforderlich sein, die für die Zukunft zu verwendenden Arbeitsverträge bereits auf die neuen Bedingungen anzupassen. Die neuen Vorschriften gelten für den Beginn eines Arbeitsverhältnisses ab 01.08.2022.

Auf bereits bestehende Arbeitsverhältnisse hat die geänderte Rechtslage zunächst keine Auswirkungen. Arbeitnehmer in bestehenden Arbeitsverhältnissen haben aber das Recht, diese Mitteilungen zu verlangen. Danach muss der Arbeitgeber die abgeforderten Angaben in Schriftform dem Arbeitnehmer zur Verfügung stellen.

Folgende erweiterte Mitteilungen der Arbeitsbedingungen sind von der Gesetzesänderung betroffen, die bisher noch nicht im Nachweisgesetz gefordert wurden:

1. das Enddatum bei befristeten Arbeitsverträgen;
2. die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort frei wählen kann, sofern dies vereinbart ist (dies dürfte in der Praxis eher nicht vorkommen),
3. die Dauer der Probezeit, sofern eine vereinbart ist;
4. die Vergütung von Überstunden;
5. die Fälligkeit des Arbeitsentgelts und die Form, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird;
6. die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen;
7. Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf, falls diese vereinbart ist;
8. die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen;
9. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung;
10. Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung, falls eine solche gewährt wird;
11. das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage;
12. ein Hinweis auf die anzuwendenden Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.

Die Änderungen des Nachweisgesetzes werden ergänzt durch die Änderung weiterer Gesetze, nämlich des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, des Berufsbildungsgesetzes, der Gewerbeordnung und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

Im Ergebnis wird die weitere Verwendung der in den Unternehmen vorhandenen Standard-Arbeitsverträge ohne eine entsprechende Ergänzung nicht mehr möglich sein.

Es ist daher zwingend erforderlich, dass diese Arbeitsverträge auf Vollständigkeit überprüft und um die fehlenden Bestimmungen ergänzt werden.

Endgültig überlebt hat sich daher die Auffassung, ein mündlicher Arbeitsvertrag sei ausreichend, denn nunmehr sind Geldbußen bei Verstößen gegen die Vorschriften des Nachweisgesetzes vorgesehen. Außerdem werden die Beweislastregeln zu Gunsten der Arbeitnehmer ausgestattet.