



LOTSE

April 2022

In dieser Ausgabe:

Das Wichtigste in Kürze – Newssplitter aus dem Steuerrecht

Stolperfälle Bankgebühren

Schlussabrechnung der Corona-Hilfen

Die Sirene im Frühwarnsystem eines Unternehmens

vGA: Was ist denn das? Vom Gewinn abgezweigt?

Urlaubsansprüche: Endlich Urlaub

Fitness für Ihr Unternehmen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE – NEWSPLITTER AUS DEM STEUERRECHT

Hier beleuchten wir kurz die aktuell für Sie wichtigen Änderungen.

Kleinbetragsrechnung – Leistungszeitpunkt wichtig

Für Rechnungen bis 250 € brutto können Rechnungen etwas formloser ausgestellt werden, als es der Gesetzgeber grundsätzlich für Rechnungen fordert.

Sie müssen lediglich folgende Angaben enthalten:

- » Name und Anschrift des leistenden Unternehmers
- » genaue Liefer- bzw. Leistungsbezeichnung
- » Bruttobetrag (Nettobetrag und Betrag der Umsatzsteuer sind nicht notwendig)
- » Umsatzsteuersatz (in Deutschland also in der Regel 7 % oder 19 %)

Achtung neu: Auch das Leistungsdatum muss angegeben werden – einige Kassensysteme haben die Möglichkeit, eine solche Kleinbetragsrechnung auf Knopfdruck zu erstellen. Die neue Anforderung ist hier aber oft noch nicht umgesetzt.

Unser Tipp: Sprechen Sie Ihren Kassenhersteller aktiv an.

100 % Sonderabschreibung für Software und Hardware

Digitalisierung lohnt sich jetzt noch mehr. Daher ist **Hardware** (Computer inkl. Peripheriegeräte wie Drucker/Scanner etc.) ab dem Jahr 2021 sofort zu 100 % abschreibbar.

Das gilt auch für **Software** – egal, ob es sich um Standardprogramme oder individuelle Software wie z.B. ERP- oder Warenwirtschaftssysteme handelt.

Unser Tipp: Sie wollen neue Software für Ihren Betrieb anschaffen? Binden Sie uns in die Entscheidung mit ein – so können wir die Software finden, die nicht nur gut zu Ihren Anforderungen im Betrieb passt, sondern auch die richtigen Schnittstellen zu unserer Software bietet.

Fristablauf für die Eintragung ins Transparenzregister für Gesellschaften

Das Geldwäschegesetz fordert Transparenz bei den Beteiligungsverhältnissen von Gesellschaften. Dies betrifft alle Gesellschaften mit der Ausnahme der GbR.

Folgende Fristen sind zu beachten:

| | |
|--------------------------|---|
| 31. März 2022 | für AG, SE und KgaA |
| 30. Juni 2022 | für GmbH, Genossenschaften, Europäische Genossenschaften und Partnerschaftsgesellschaften |
| 31. Dezember 2022 | für alle anderen Gesellschaften, z.B. OHG und KG |

Mehr Informationen und die Möglichkeit, die Eintragung selbst vorzunehmen, finden Sie auf dem Portal: www.transparenzregister.de
Gerne unterstützen wir Sie bei der Anmeldung.

Wichtig: Wenn Sie Überbrückungshilfen bezogen haben, muss die Eintragung vor der Endabrechnung erfolgt sein. Wollen Sie einen Antrag auf die aktuelle **Überbrückungshilfe III Plus** stellen, muss die Bestätigung des Eintrags bereits dem Antrag beigefügt werden.

GmbH/UG: Gründung (fast) vom Sofa aus – ab 1. August 2022

Deutschland wird digital – langsam, aber immerhin.

Ab 1. August können Sie den notwendigen Notartermin für die Gründung über ein sicheres **Videokonferenzsystem** und einen Personalausweis mit der eID-Funktion abwickeln.

Der Notar kontrolliert über die Kamera Ihr Lichtbild, und Sie unterschreiben digital. Fertig. Wir hoffen, dass dieses neue Verfahren bald auch für andere Gesellschaftsgründungen möglich sein wird.

Achtung: Dieses Verfahren ist auf **Bargründungen** beschränkt. Haben Sie eine sog. Sachgründung vor (Einlage von Wirtschaftsgütern statt Bargeld), geht das nach wie vor nur über einen persönlichen Termin beim Notar.

IAB – Investitionsabzugsbetrag für Personengesellschaften

Immer noch besser bekannt unter dem Namen der Vorgängerin „Ansparabschreibung“ bietet der Gesetzgeber hier die Möglichkeit, in den nächsten drei Jahren geplante Investitionen bereits vor Anschaffung bei der Steuer geltend zu machen. Bis zu 50 % der geplanten Kosten können also schon im laufenden Jahr abgeschrieben werden.

Neu: Personengesellschaften müssen sich bereits bei der Planung entscheiden, ob die Investition im sog. Gesamthandsvermögen (gehört allen Gesellschaftern gemeinsam) oder im Sonderbetriebsvermögen (gehört nur einem bzw. einem Teil der Gesellschafter) getätigt werden soll – eine Änderung ist später nicht mehr durchführbar.

Zusätzlich kann der Betrag auch nur noch vor dem ersten gültigen Steuerbescheid beantragt werden.

Wichtig: Halten Sie uns aktiv über geplante Investitionen auf dem Laufenden – wir planen dann mit Ihnen Ihre optimale steuerliche Lösung.





STOLPERFALLE BANKGEBÜHREN

Haben Sie das auch so empfunden? Nahezu beliebig – wie an der Tankstelle – haben alle Banken und Sparkassen in den letzten Jahren die **Gebühren** angehoben.

Dem hat das höchste deutsche Gericht (BGH) im April 2021 rückwirkend bis 2019 ein Ende gesetzt.

Die Kunden wurden nämlich nicht wirklich gefragt, ob sie damit einverstanden waren. Vielmehr gab es nur den lapidaren Hinweis, dass man die Geschäftsbedingungen einseitig geändert hat. Und wenn Sie dem nicht widersprochen haben, dann galt Ihre Zustimmung als erteilt. Schon frech, oder?

Nun, der BGH hat das beendet. Die Politik hat reagiert und deutlich gesagt, was sie jetzt von der Kreditwirtschaft erwartet: nämlich **klare Informationen, umgehende Erstattung der unzulässigen Gebühren und keine Kündigungen**. Zu den oben genannten Gebühren gehören auch die sogenannten Verwarentgelte auf Tagesgeld- und Girokonten. Hierzu haben bereits verschiedene Landgerichte entschieden, dass für die Verwahrung von Einlagen kein gesondertes Entgelt berechnet werden darf. Das gilt auch dann, wenn das Kreditinstitut erst ab einer bestimmten Einlagenhöhe Gebühren berechnet hat.

Dem Bankkunden wird geraten, eventuelle Ansprüche gegenüber der Bank geltend zu machen – Verjährungsfrist drei Jahre.

Nun zu den „klaren Informationen“:

Unter Berufung auf das oben genannte Urteil des BGH schicken sich die Banken und Sparkassen nun an, viele Seiten Papier und Mails zu verschicken:

„Jetzt soll Klarheit herrschen über Leistungen und Entgelte. Das ist jetzt zu tun: Bitte stimmen Sie dem Preis- und Leistungsverzeichnis sowie dem Preisaushang zu.“

Offensichtlich sind wirkliche Einigungen oder Gespräche nicht gewünscht.

Wir empfehlen daher, die Unterlagen(-pakete) wirklich **sorgfältig zu prüfen** und bei Unstimmigkeiten das **Gespräch zu suchen**. Wägen Sie ab, ob es sich für Sie lohnt, Gebühren zurückzufordern oder gar die Bank zu wechseln. Denn eine langfristig gute Partnerschaft mit Ihrer Bank ist immer wichtig.

SCHLUSSABRECHNUNG DER CORONA-HILFEN

Fakten-Check:

1. Der Termin wurde vom 30.06.2022 auf den **31.12.2022** verlängert.
2. Zum Zeitpunkt der Schlussabrechnung muss eine **Registrierung im Transparenzregister** erfolgt sein (für alle, die das betrifft).
3. Die Schlussabrechnung der Überbrückungshilfen sowie der November- und Dezemberhilfen ist **paketweise** angelegt.
4. Gestartet wird mit der Schlussabrechnung für die Überbrückungshilfen I bis III sowie den November- und Dezemberhilfen voraussichtlich **ab Mitte Februar**.
5. In einem weiteren Paket wird die Überbrückungshilfe **III Plus** abgerechnet.
6. Die Paketlösung bedeutet, dass alle Abrechnungen einer bzw. eines Antragstellenden zu diesen Förderprogrammen in einem **Antragspaket** erfasst und **gemeinsam abgesendet** und **geprüft** werden.
7. Die Abrechnungsdaten sollen in der **Reihenfolge** der Programme eingegeben werden, das heißt Überbrückungshilfe I vor Überbrückungshilfe III oder Novemberhilfe.
8. Nach Prüfung der Schlussabrechnung durch die Bewilligungsstelle wird für jedes im Paket abgerechnete Programm ein **eigenständiger Schlussbescheid** zugestellt.
9. Gegebenenfalls müssen **zu viel gezahlte Hilfen** mit angemessener Zahlungsfrist zurückgezahlt werden. Möglicherweise erhalten Antragstellende aber auch eine Nachzahlung.
10. **Achtung:** Erfolgt keine Schlussabrechnung, sind die Förderleistungen in voller Höhe zurückzuzahlen.

Die Schlussabrechnung hat natürlich auch eine Auswirkung auf die Besteuerung. Ebenso wie die erhaltenen Hilfen als Einnahmen anzusetzen waren, sind die Rückzahlungen Betriebsausgaben.

Stellt sich nach dem Bilanzstichtag durch den Bescheid heraus, dass zu viel beantragt wurde, so ist ein aktivierter Betrag entsprechend zu reduzieren, oder es ist eine Verbindlichkeit zu passivieren.

Liegt noch kein Bescheid vor und ist zu befürchten, dass Corona-Hilfen zurückzuzahlen sind, dann ist – aufgrund des Vorsichtsprinzips – eine sonstige Rückstellung zu bilden.

Wir bleiben für Sie am Ball und informieren Sie aktiv, sobald die Schlussabrechnungen möglich sind.



DIE SIRENE IM FRÜHWARNSYSTEM EINES UNTERNEHMENS

Was in der Vergangenheit bereits durch höchstrichterliche Rechtsprechung gesetzt war, ist nun im StaRUG verankert: Die **Hinweispflicht des Steuerberaters** auf einen möglichen Insolvenzgrund, wenn entsprechende Anhaltspunkte vorliegen und wenn er annehmen muss, dass dies dem Mandanten nicht bewusst ist.

Können Sie sich also getrost zurücklehnen, da Sie ja hier der Steuerberater im Ernstfall informiert? Oder bleibt es in Ihrer Verantwortung, zu wissen, welche Insolvenzgründe es gibt und ab wann sie greifen?

Sie ahnen es schon: Sie als Geschäftsführerin und/oder Unternehmer müssen das natürlich wissen, denn nur Sie kennen die Hintergründe für Ihre Zahlen. Deshalb sind Sie **persönlich verpflichtet**, rechtzeitig zu agieren. Doch hierzu nachher mehr.

In diesem Artikel geht es nur um die Überschuldung als Insolvenzgrund, nicht um die Zahlungsunfähigkeit.

Eine Überschuldung ist gegeben, wenn die Schulden größer sind als das Vermögen. Das entsteht dadurch, dass Verluste erzielt werden – entweder einmalig durch den Ausfall einer hohen Forderung oder laufend durch zum Beispiel eine schlechte Kalkulation. Sehr frühzeitig erkennen Sie das in der Regel beim Blick auf das Bankkonto oder in die Auswertungen zur monatlichen Finanzbuchhaltung (BWA). Tatsächlich wissen Sie als Unternehmer also sehr schnell, wie es um Ihr Unternehmen gestellt ist.

Fatale Vogel-Strauß-Taktik

Nun kommt aber der psychologische Effekt hinzu: die Vogel-Strauß-Taktik. Kopf in den Sand und erst wieder raus, wenn es besser aussieht. Spätestens jetzt ist der **Steuerberater als Sirene** gefordert, die so laut sein muss, dass sie auch mit dem Kopf im Sand noch zu hören ist, sobald dieser ein Krisenwarnsignal erkennt. In diesem Fall muss der Steuerberater unter Bezeichnung desselben warnen. Ein solches Signal ist auf jeden Fall eine **buchmäßige Überschuldung**.

Liegt eine solche vor, dann wird zuerst geprüft, ob diese bilanzielle Überschuldung durch den Wert stiller Reserven (nach Ertragsteuern) und/oder Rangrücktrittsvereinbarungen ausgeglichen wird. Wenn ja, dann darf im Jahresabschluss mit Fortführungswerten bewertet werden.

Wenn nein, dann dürfen Fortführungswerte nur dann angesetzt werden, wenn eine positive handelsrechtliche Fortführungsprognose vorliegt. Ist diese negativ, dann sind im Jahresabschluss Liquidationswerte anzusetzen.

Die handelsrechtliche Fortführungsprognose umfasst zwölf Monate und beginnt am Bilanzstichtag. Ist diese Fortführungsprognose negativ, sind Sie verpflichtet, eine insolvenzrechtliche Fortbestehensprognose (24 Monate) und eine insolvenzrechtliche Überschuldungsprüfung vorzunehmen. Hierbei sind Sie gut beraten, einen im Insolvenzrecht erfahrenen Berater damit zu beauftragen.

Im Ergebnis gibt also die **handelsrechtliche** Fortführungsprognose Auskunft über die Art der Bewertung der Vermögenswerte in der Bilanz: Buchwert oder Liquidationswert? Die **insolvenzrechtliche** Prognose dagegen gibt ein Gesamturteil über die Lebensfähigkeit des Unternehmens.

Wenn Sie berücksichtigen, dass dies bei Krisenunternehmen alles unverzüglich, spätestens jedoch bis **zum 31. März des Folgejahres** erfolgt sein muss, um keine Insolvenzverschleppung zu verursachen, sollten Sie schnellstmöglich nach Verbuchen des Dezembers eine handelsrechtliche Fortführungsprognose erstellen, wenn die entsprechenden Anzeichen vorliegen.

Es empfiehlt sich daher, diese als **integrierte Planungsrechnung** rechtzeitig auf die jährliche Agenda zu setzen, damit Sie vermeiden, sich ggf. strafbar zu machen und vielleicht sogar mit dem Privatvermögen zu haften.

Als Steuerberater beraten und unterstützen wir Sie gerne bei Ihren Aufgaben und sind nicht nur die laute Sirene, sondern helfen auch bereits im Vorfeld.

vGA: WAS IST DENN DAS? VOM GEWINN ABGEZWEIGT?

Haben Sie sich diese Frage schon einmal gestellt? Wir liefern Ihnen heute die Antwort.

Die Abkürzung **vGA** steht für **verdeckte Gewinnausschüttung**. Diese liegt laut Finanzverwaltung vor, wenn **Sie als Gesellschafterin oder Gesellschafter** einer Kapitalgesellschaft eine **Zuwendung** erhalten, die Sie einem fremden Dritten so nicht gewährt hätten. Zudem muss sich das Vermögen der Kapitalgesellschaft vermindern.

Um die theoretische Erläuterung greifbarer zu machen, hier oft vorkommende **Beispiele**:

1. Sie erhalten ein **Geschäftsführergehalt**, das deutlich **über dem branchenüblichen** Gehalt liegt.
2. **Rückwirkend** wird Ihr Geschäftsführergehalt **erhöht**. Diese Gehaltserhöhung ist selbst dann eine vGA, wenn die Höhe im branchenüblichen Rahmen bleibt.
3. Die an Sie gezahlte **Miete oder Pachtzahlung** ist überhöht.
4. Sie verschaffen einer Ihrem Gesellschafter **nahestehenden Person** eine bezahlte Tätigkeit innerhalb Ihrer Gesellschaft, **ohne** dass eine **leistungsgerechte Gegenleistung** erfolgt. Dies kann z.B. die Ehefrau oder ein Kind des Gesellschafters sein.
5. Sie **verkaufen Gesellschaftsvermögen** an Ihren Gesellschafter oder ihm nahestehende Personen zu einem Kaufpreis, der deutlich **unter dem Marktwert** liegt.
6. Sie erhalten als Gesellschafter-Geschäftsführer eine Pensionszusage, die Sie in der verbleibenden Zeit nicht mehr verdienen können.

Im Rahmen einer **Betriebsprüfung** wird der Prüfer Ihr Geschäftsführergehalt unter die Lupe nehmen. Dabei geht es nicht allein um das Gehalt, sondern auch um alle weiteren Bezüge wie z.B. betriebliche Altersversorgung, Kfz-Nutzung, Urlaubs- und Weihnachtsgeld und Tantieme.

Es gibt keine starren Kriterien, anhand derer Sie die Angemessenheit prüfen könnten. Als **Orientierungshilfe** dienen folgende Aspekte:

- das Verhältnis Ihrer **Gesamtbezüge zur erwarteten Kapitalverzinsung**
- Art und Höhe der Vergütungen, die **vergleichbare Unternehmen** leisten
- die **Ertragslage** Ihrer Gesellschaft
- die **Unternehmensgröße**
- **Art und Umfang Ihrer Tätigkeit**
- das **Verhältnis** Ihrer Gesamtbezüge **zum erwarteten Gewinn**

Wird Ihr Geschäftsführergehalt von der Finanzverwaltung als unangemessen hoch eingestuft, führt dies nicht dazu, dass der Jahresabschluss Ihres Unternehmens als fehlerhaft zu betrachten ist. Der **Jahresabschluss** bleibt also **unverändert**.

Die Korrektur wird von der Finanzverwaltung außerbilanziell vorgenommen, indem die **verdeckte Gewinnausschüttung dem zu versteuernden Einkommen hinzugerechnet** wird. Eine Ausnahme ergibt sich nur in Fällen der überbewerteten Anschaffung eines Wirtschaftsguts, da dieses mit den angemessenen Anschaffungskosten in Ihrer Bilanz ausgewiesen werden muss.

Um die Auswirkungen der verdeckten Gewinnausschüttung verständlicher zu machen, hier eine Beispielsrechnung:

Der Gesellschafter-Geschäftsführer erhält eine Überstundenvergütung in Höhe von 100.000 €, die als verdeckte Gewinnausschüttung angesehen wird.

| Vor Feststellung einer vGA | | Steuerbelastung |
|------------------------------------|------------------|------------------|
| Einkünfte Gesellschafter | 100.000,00 | |
| Einkommensteuer (42 %) | 42.000,00 | 42.000,00 |
| Nettoeinkommen | 58.000,00 | |
| Nach Feststellung einer vGA | | |
| Gewinnerhöhung Gesellschaft | 100.000,00 | |
| KSt + GewSt (30 %) | 30.000,00 | 30.000,00 |
| Gewinnvortrag | 70.000,00 | |
| Einkünfte Gesellschafter | 100.000,00 | |
| Abgeltungssteuer (25 %) | 25.000,00 | 25.000,00 |
| Nettoeinkommen | 75.000,00 | |
| Gesamtsteuerbelastung | | 55.000,00 |

Auf den ersten Blick können Sie sich als Gesellschafter freuen. Sie erhalten nach der Feststellung der vGA zunächst mehr Einkommen. Da die Gesellschaft den Mehraufwand an Steuerbelastung trägt, verringert sich jedoch der ausschüttbare Gewinn. Somit bleibt der Nachteil an Ihnen hängen.

Unser Praxistipp:

1. **Vergleichen Sie die geplante Vergütungshöhe mit dem Markt bzw. der Branche.**
2. **Treffen Sie alle Vereinbarungen über Vergütungen im Vorhinein.**
3. **Überprüfen Sie in regelmäßigen Abständen (alle drei Jahre) die vereinbarten Vergütungen und passen Sie diese gegebenenfalls an.**

Sprechen Sie uns an! Wir unterstützen Sie bei der Überwachung.





URLAUBSANSPRÜCHE: Endlich Urlaub – diese Hinweise gehören auf die Packliste

Nicht zuletzt durch Corona haben sich die Fragen bezüglich der Urlaubsansprüche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Vergangenheit gehäuft. Gerade jetzt im ersten Quartal 2022 werden vermehrt Fragen zu Verfall und Abgeltung von Urlaubsansprüchen in der Personalverwaltung gestellt.

Rechtsprechung

Wussten Sie, dass das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Kalenderjahr 2019 hierzu eine wichtige Entscheidung getroffen hat? Achten Sie als Arbeitgeberin und Arbeitgeber darauf, dass Ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Urlaub auch tatsächlich nehmen?

Vor 2019 war dies relativ egal. Wer seinen Urlaub nicht in Anspruch nahm, riskierte, dass am Jahresende der Urlaubsanspruch verfiel. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mussten initiativ werden, um die Ansprüche entsprechend einzufordern.

Initiative liegt beim Arbeitgeber

Mit der neueren Rechtsprechung des BAG werden die Unternehmen beauftragt, bezüglich der **Urlaubsnutzung** die Initiative zu ergreifen. Es gibt eine neue Rollenverteilung. Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub erlischt jetzt nur dann am Ende des Kalenderjahres oder des Übertragungszeitraums, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Eindeutige Aufforderung entscheidend

Der Arbeitgeber muss daher nun sogenannte **Mitwirkungsobliegenheiten** bei der Verwirklichung des Urlaubsanspruches des Arbeitnehmers erfüllen. Geschieht dies nicht, kann es zu einer andauernden Ansammlung von Urlaubsansprüchen kommen. Arbeitgeber haben den Arbeitnehmer nunmehr aufzufordern, den Urlaub zu nehmen und ihm dabei klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht beantragt. Dies gilt auch für den Fall der Arbeitsunfähigkeit. Wie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dieser neuen Verpflichtung nachkommen, bleibt ihnen überlassen. Die Beweislast liegt bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern.

Anspruch für Teilzeitbeschäftigte

In Deutschland arbeiten immer mehr Menschen in Teilzeit. Nach aktuellen Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung arbeiten bereits über 40 % aller Arbeitnehmer in Teilzeit. Im Bundesurlaubsgesetz ist der Anspruch auf bezahlten Urlaub von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte – gesetzlich geregelt und entsteht, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens einen Monat besteht.

Nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf sämtliche vereinbarte Urlaubstage. Teilzeitbeschäftigte arbeiten nur einen Teil der wöchentlichen Arbeitszeit. Dies hat zur Folge, dass Teilzeitkräfte auch weniger Urlaubsanspruch haben, der sich auf die geleisteten Arbeitstage bezieht.

Besonderheit Kurzarbeit

Durch Corona sind wir in der Vergangenheit in vielen Branchen verstärkt mit der Kurzarbeit Null konfrontiert worden. Für die Zeiträume, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund konjunktureller Kurzarbeit keine Arbeitspflicht haben, ist der jährliche Urlaubsanspruch anteilig zu kürzen. Die Kurzarbeit bedingt allgemein eine vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit. **Die Vereinbarung einer Kurzarbeit Null bedeutet eine vorübergehende Aufhebung der Arbeitspflicht.** Während der Dauer dieser Vereinbarung muss der betreffende Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbringen. Folglich muss eine **Kürzung und Umrechnung** des jahresbezogenen Urlaubsanspruches erfolgen.

Altersteilzeit

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, erwerben mangels Arbeitspflicht keinen gesetzlichen Urlaubsanspruch. Erfolgt der Wechsel von der Arbeits- zur Freistellungsphase im Verlauf eines Kalenderjahres, ist der gesetzliche Urlaubsanspruch anteilig zu berechnen. Die Freistellungsphase wird bei der Berechnung mit null Arbeitstagen in Ansatz gebracht.

Elternzeit

Die Elternzeit bewirkt ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses. Die Leistungspflichten beider Vertragsparteien sind aufgehoben. Dennoch können Urlaubsansprüche entstehen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben die Möglichkeit, den Erholungsanspruch, der den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen. Hierbei müssen Sie als Unternehmerinnen und Unternehmer darauf achten, dass Sie **aktiv** die Kürzungsbefugnis ausüben. Es handelt sich hierbei um eine Erklärung, die den Arbeitnehmern nachweislich zugehen muss. Wurde der Urlaub demgemäß **nicht rechtzeitig gekürzt**, verliert der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch **nicht**.

Mit betrieblichem Gesundheitsmanagement geht es allen besser

Es lohnt sich im gleichen Maße für die Beschäftigten wie für das Unternehmen, eine betriebliche Gesundheitsförderung in Angriff zu nehmen: Die einen möchten **gesund bleiben und sich wohlfühlen**, die anderen möchten mit **gesunden und damit leistungsfähigen Mitarbeitern** im Wettbewerb bestehen – somit für beide eine Win-win-Situation!

Fakt: Laut Fehlzeiten-Report 2021 der AOK hat im Durchschnitt jeder Beschäftigte **knapp 20 Tage im Betrieb krankheitsbedingt gefehlt**.

Dabei sind Rücken- bzw. **Muskel-Skelett-Probleme mit 22,1 %** die häufigsten Ursachen – also die typischen Bürokrankheiten, gefolgt von psychischen Erkrankungen (12 %) und Atemwegserkrankungen (11,8 %).

Hinzu kommt, dass der Anteil der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steigt. Es ist also sinnvoll, auch hier Maßnahmen zu finden, die die besonderen Bedürfnisse dieser Gruppe berücksichtigen.

Bewegung und bewusste Ernährung sind dabei wichtige Punkte. Doch es gibt viele weitere Faktoren, die Einfluss auf die Gesundheit haben.

Es geht um Verhaltens- und Verhältnisprävention

Zum einen geht es um **verhaltensorientierte Maßnahmen** mit dem Ziel „gesunde Menschen“. Zum Beispiel präventive Angebote wie Herz-Kreislauf-Aktionen und Gesundheitschecks oder Kurse und Vorträge zu Entspannungstechniken, Raucherentwöhnung bis hin zu gemeinschaftlichen Aktionen wie Nordic Walking.

Zum anderen geht es um **verhältnisorientierte Maßnahmen** mit dem Ziel „gesunde Organisation“. Das beginnt bei den Rahmenbedingungen wie ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und geht bis zur Personalentwicklung von Lehrlingsprogrammen bis Strategien für produktives Altern.

Die ersten Schritte

Die Möglichkeiten sind vielfältig, und entscheidend für die Themenauswahl sind die Bedürfnisse Ihres Unternehmens und Ihrer Beschäftigten.

Auf der Grundlage der krankheitsbedingten Fehlzeiten und der geförderten Handlungsfelder bieten sich zum Einstieg die folgenden Themen an

- arbeitsbedingte körperliche Belastungen, **Rückengesundheit**
- **Ernährung**, Betriebsverpflegung
- psychosoziale Belastungen (Stress)
 - Förderung individueller Kompetenzen zur **Stressbewältigung** am Arbeitsplatz
 - gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung
- **rauchfrei** im Betrieb
- **Suchtmittelkonsum**

Steuerliche Vorteile

Bis zu 600 € können Sie als Arbeitgeber pro Jahr pro Mitarbeiter steuerfrei zahlen. So schonen Sie zusätzlich zur Gesundheit auch den Steuer-Geldbeutel.

Telefonische und bei Bedarf auch persönliche Beratung und Unterstützung zur Umsetzung von Gesundheitsförderung in Ihrem Betrieb erhalten sie von den BGF-Koordinierungsstellen der Krankenkassen unter: <https://www.bgf-koordinierungsstelle.de>.

Über die Möglichkeiten der Unterstützung durch die Krankenkassen können Sie sich zudem über den Leitfaden Prävention informieren unter: www.gkv-spitzenverband.de

Und wenn Sie gleich loslegen wollen, finden Sie hier ein paar hilfreiche Übungen und Ernährungstipps

- **Bewegungstipps** - Rücken stärken: www.aok.de
- **Ernährungstipps** - Gesunde Pause: t3n.de



KOCH & KOLLEGEN & SIE

Der 1. Lockdown im März 2020 hat vieles verändert. Im Arbeitsleben hat sich für uns mehr denn je gezeigt, dass unser digitaler Weg der richtige ist.

Die Einführung unserer Online-Plattform **connect.in** hat sich bewährt und ist mittlerweile ein wesentlicher Bestandteil in unserer Zusammenarbeit geworden. Wir freuen uns, dass die intuitive Nutzung und die Vorteile im Arbeitsprozess Sie überzeugen.



Seit Anfang dieses Jahres nutzen wir zusätzlich „DATEV Meine Steuern“. Unabhängig von Ort und Zeit können Sie vor allem die Belege für Ihre Einkommenssteuererklärung einfach und schnell mit uns austauschen. Das funktioniert sowohl über Ihren PC oder am Mac, als auch über Ihr Smartphone oder Tablet.



Danke, dass Sie unseren digitalen Weg unterstützen.

Herzliche Grüße
Ihr Team von Koch & Kollegen

■ **Zusammen geht es besser.**



Die Mandantenzeitung Lotse ist ein Gemeinschaftsprojekt des delfi-net Netzwerk zukunftsorientierter Steuerberater

Fast 100 Kanzleien haben sich bundesweit in diesem Netzwerk zusammengeschlossen, um Erfahrungen auszutauschen und Kompetenzen für die Mandanten zu bündeln.



Impressum:
Herausgegeben als Gemeinschaftsarbeit der delfi-net Steuerberatungskanzleien
Copyright: delfi-net - Netzwerk zukunftsorientierter Steuerberater - www.delfi-net.de
Gestaltung: Erwin Hamatschek

Fotos:
Seite 1 / © ISS_16495_00460 / © ING_18989_03715 / © ISS_18726_08378 / IngImage
Seite 2 / © ISS_28936_09210 - Seite 3 / © ISS_16495_00460 - / IngImage
Seite 4 / © ING_18989_03715 - Seite 5 / © ISS_22122_03515 / IngImage
Seite 6 / © ISS_18726_08378 - Seite 7 / © ISS_23257_00620 / IngImage
Seite 8 / © ISS_21065_00281 / IngImage

Hinweis:
Der Inhalt ist nach bestem Wissen und dem aktuellen Kenntnisstand erstellt worden.
Haftung und Gewähr sind ausgeschlossen, diese bleiben der Einzelberatung vorbehalten.

Thielenplatz 5
30159 Hannover

Telefon 05 11 98 93 80
Fax 05 11 98 93 830

info@koch-kollegen.de
www.koch-kollegen.de