

**AUSGABE 02/2022** 

Ein Vorwort von Steffen Hort zum 70. Kanzleijubiläum: "Ein Blick in die Vergangenheit schärft den Blick für die Zukunft."

- Hauptartikel Seite 4

Die Maisenbachers im Interview

### DIE NEUEN ARBEITGEBERPFLICHTEN AB 01.08.2022

Bei künftigen Einstellungen von neuen Mitarbeitenden muss der Arbeitgeber mehr Informationen geben als dies bisher notwendig war.

- Seite 22

### DAS IT & **DIGITALISIERUNGS-TEAM STELLT SICH VOR**

**AISENBACHER** 

Viele unserer Mandanten hatten schon Kontakt zu der einen oder anderen Person des IT-Teams. Und manchmal ist es schön zu wissen, welche Person hinter der Telefonstimme steckt.

- Seite 10

### **INHALTSVERZEICHNIS**





### **SEITE 4**

Unsere Kanzlei hat Geburtstag: Wir begehen in 2022 das 70. Kanzleijubiläum. Wie?! So ganz ohne offiziellen Festakt, Presse und Festschrift mit Glanz und Gloria?

### **SEITE 10**

Viele unserer Mandanten hatten schon Kontakt zu der einen oder anderen Person des IT-Teams. Und manchmal ist es schön zu wissen, welche Person hinter der Telefonstimme steckt. Darum wollen wir in dieser Ausgabe des MHP-Magazins die Chance nutzen, Ihnen die Kolleginnen und Kollegen des IT & Digitalisierungs-Teams etwas näher vorzustellen.

### **EDITORIAL**

### LIEBE MANDANTEN.

war das Gründungsjahr unserer Kanzlei 1952 geprägt von "großen" Ereignissen wie der Krönung von Queen Elisabeth II., der Premiere des Films Casablanca und der ersten Tagesschau im Fernsehen, blicken wir heute in 2022 sorgenvoll auf die Komplexität des aktuellen Weltgeschehens… Steffen Hort blickt zurück in die Vergangenheit unserer Kanzlei, während sich eine Generationennachfolge bei Familie Maisenbacher ankündigt.

Die zweite Halbjahresausgabe des MHP Magazins ist gleichzeitig auch die Jubiläumsausgabe unserer Kanzlei zum 70-jährigen Bestehen.





### **SEITE 20**

Das Arbeitsgericht Gießen hat entschieden, dass Arbeitgeber in den genannten Beschäftigungsbereichen ihre Mitarbeitenden freistellen dürfen, wenn diese der durch § 20a IfSG angeordneten Impfpflicht nicht nachkommen und auch sonst kein Genesenennachweis oder ärztliches Zeugnis über eine Kontraindikation aus medizinischen Gründen vorgelegt wird.

### **SEITE 26**

Mit dem vierten Corona-Steuerhilfegesetz vom 19.06.2022 wurde der neue Pflegebonus als lohnsteuerfreie Arbeitgeberleistung in § 3 Nr. 11b EStG eingeführt.

Lesen Sie nun neben unserem aktuellsten Beitrag zur Inflationsprämie und anderen Steuerneuigkeiten auch etwas über uns.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Maisenbacher Hort + Partner





Liebe Wegbegleiter, liebes Team von MHP, liebe Mandanten und Geschäftspartner.

unsere Kanzlei hat Geburtstag: Wir begehen in 2022 das 70. Kanzleijubiläum. Wie?! So ganz ohne offiziellen Festakt, Presse und Festschrift mit Glanz und Gloria?

Ja, wir würdigen das Jubiläum in Stille, verbunden mit einem Grußwort in dieser Ausgabe. Aber ... so ganz still blieb es natürlich nicht. Am 24.06.2022 fanden sich die MHPler zum alljährlichen Sommerfest ein. Aber dieses Jahr etwas schicker, außerhalb der Kanzlei in grüner Umgebung mit Rund-um-Versorgung und dem einen oder anderen kleinen Highlight, lustigen Anekdoten und Rückblicken.

Dieser Rückblick führt uns in das Jahr 1952, konkret in den Mai, als unser geschätzter Grandseigneur Ottmar Bühler in der Karlsruher Innenstadt seine Kanzlei eröffnete.

1955 verstärkte Ottmar Bühler sich mit Walter Landhäusser und weiteren Mitarbeitern. Mit der Aufnahme von Heinrich Hort im Jahr 1983 traten die beiden Partner ab 1984 unter Bühler & Partner und dann unter Bühler, Hort & Partner erfolgreich auf.



### ISENBACHER

Ende der 1980iger Jahre beschäftigte die Kanzlei ca. 35 Personen. Sitz der Kanzlei war bis 1991 die Brauerstraße 1a über mehrere Etagen, ein echtes "Steuerbüro". Es gab mehr Flächen für Aktenschränke als für Arbeitsplätze. Die ersten Siemens-Computer waren wahre Klötze auf dem Schreibtisch und die Serveranlage bzw. Datenverarbeitungsmaschinen benötigten enormen Platz im großflächigen Keller. Und was für einen Lärm diese Maschinen erzeugten..., als junger Auszubildender stand ich ehrfürchtig vor diesen Maschinen. Festplatten so groß wie eine Tischtennisplatte.

Im Jahr 1991 wurde aus dem Steuerbüro eine echte Steuerkanzlei, man zog in Karlsruhe in die Rintheimer Str. 63a. Nicht zuletzt, um ab 1992 dem neuen Partner Bernd Maisenbacher "Raum" für sein Schaffen und Mitentwicklung der Kanzlei zu geben. Die Firmierung wechselte in 2008 nun letztmalig in Maisenbacher Hort + Partner. Parallel wurde 1998 die Kanzlei mit einer Niederlassung in Baden-Baden erweitert, umgezogen zunächst in die Quettigstraße, ist sie in 2021 in moderne größere Räumlichkeiten mit "open Space" in der Schwarzwaldstr. 133 nun angekommen. Im Jahr 2003, nach der Trennung vom Standort in Bietigheim beschäftige MHP übrigens rund 50 Personen.

Das war der "kurze" und wertschätzende Blick in die Vergangenheit. Wir zählen heute 97 tätige Personen, vom Auszubildenden bis hin zum Partner. Blicken wir in die Zukunft, denken wir stets an die Vergangenheit. Um Werte zu erhalten, Erfahrungen zukunftsgerecht umzusetzen und um damit stets neu zu denken.

Unser Team ist trotz der 70 Jahre im Schnitt nur ca. 39 Jahre jung. Hier lebt der Generationenvertrag. Wir sind stolz auf viele langjährige Mitarbeitende, die längsten Zugehörigkeiten dauern nun seit 36 bzw. 37 Jahren an. Die Erfahrenen geben ihr Wissen und ihre Erfahrung an die nächste Generation weiter. Nicht minder stolz sind wir auf viele junge Menschen und auch eine erkleckliche Anzahl von Auszubildenden, Studenten oder Praktikanten, die jedes Jahr neu zu uns stoßen. So starten auch in 2022 wieder 6 neue Auszubildende bei uns. Die Auszubildenden aus den vorherigen Jahrgängen unterstützen bei deren Betreuung. Es ist eine kleine MHP Akademie entstanden... – Dem ganzen Team ein herzliches Dankeschön, es macht einfach Spaß mit Euch.

Doch warum stehen wir da, wo wir heute stehen? Weil uns bestehende und neue Mandanten das Vertrauen schenken und wir uns für die entsprechende Betreuung in der heutigen Struktur und den Abteilungen aufstellen konnten. Für Firmen und Privatkunden sind wir oftmals in zweiter und dritter Generation tätig. Dafür sind wir Ihnen allen dankbar und werden uns auch zukünftig im Sinne unserer Mandanten ausrichten. Wissen, was morgen zählt – wird dabei weiterhin unsere Philosophie sein.

**Ihr und Euer Steffen Hort** 

## **UNSERE CHRONIK**



Ottmar Bühler (\*1924 †2012)

1952

Eröffnung der eigenen Kanzlei am Kaiserplatz in Karlsruhe

Im Jahr 2012 verstarb unser Unternehmensgründer.
Nach seinem Ausscheiden im Jahr 1996 als aktiver
Partner blieb Herr Bühler unser aller Berater und Weggefährte, der mit seiner Persönlichkeit, seiner beruflichen Erfahrung, seiner Selbstdisziplin und seinen Kompetenzen unser Vorbild bleibt.

Neue Firmierung Bühler, Hort & Partner

1992
Eintritt als Gesellschafter in der Sozietät



**Bernd Maisenbacher** 



1955 Gründung der Sozietät

Herr Bühler und Herr Landhäusser verband ein großes berufliches Verständnis und eine Freundschaft.

Walter Landhäusser (\*1925 †1983)

1983
Eintritt als Gesellschafter in die

Sozietät Bühler & Landhäusser

Herr Heinrich Hort führte die Strategie der Multidisziplinarität ein, setzte an entscheidenden Weichenstellungen neue Akzente und ging neue Wege. Sein Steckenpferd war die Kanzlei in technischer Hinsicht in ein modernes Dienstleistungsunternehmen zu überführen und "erfand" das papierlose Büro. Mit Erreichen des Rentenalters trat Herr Hort in 2009 aus der Partnerschaft aus.



Heinrich Hort (\*1944 †2022)

1984
Neue Firmierung

Bühler & Partner

1996
Gründung der
Niederlassung
in Baden-Baden

**2001**Eintritt als Gesellschafter in der Sozietät



**Steffen Hort** 

**2009**Gründung der Niederlassung in Landau

**2014**Eintritt als Gesellschafter in der Sozietät



**Thomas Apitz** 

2017
Umzug der Niederlassung
Landau nach Karlsruhe

2008
Neue Firmierung
Maisenbacher Hort + Partner

Eintritt als Gesellschafter in der Sozietät



Maximilian Marxen



**Patrick Heinold** 

2021
Eintritt als Gesellschafter in der Sozietät



**Vegard Maisenbacher** 

1998
Gründung einer

Partnerschaftsgesellschaft



## 1992 BIS 2022 – 30 JAHRE PARTNER BEI MHP UND JETZT DIE GENERATIONENNACHFOLGE DIE MAISENBACHERS IM INTERVIEW

Am 01.11.2022 feiern wir das 30-jährige Jubiläum von Bernd Maisenbacher. Er hat unser Unternehmen mitgeprägt und zu einem modernen Dienstleistungsunternehmen, wie wir es heute sind, mit weiterentwickelt. Nach 30 Jahren steht nun eine Generationennachfolge an.

Senior Bernd Maisenbacher und Junior Vegard Maisenbacher stellen sich Fragen des MHP-Teams:

### MHP: In unserer Kanzlei steht eine Generationennachfolge an, in der Du – Bernd – nach und nach die Verantwortung abgeben willst. Bist Du bereit dafür?

Jeder, der mich kennt, weiß, dass mein Beruf mich voll ausfüllt und mir immer noch großen Spaß macht und ich den Schritt in einen wie auch immer gearteten Ruhestand über einen längeren Zeitraum vorbereiten will und muss. Mir würden die vielen spannenden Gespräche mit meinen langjährigen Mandanten und Mitarbeitern sehr fehlen. Andererseits freue ich mich sukzessive von der Sechs-Tage-Woche in einen Lebensabschnitt überzugehen, in dem nicht mehr nur die Kanzlei wichtig ist, sondern mehr Raum für meine übrigen Interessen und meine Frau bleibt.

### MHP: Vegard, die Fußstapfen Deines Vaters sind bekanntlich recht groß. Wie gehst Du damit um?

Mit großem Respekt und der nötigen Demut – aber gleichzeitig mit einem guten Gefühl! Denn das Wertegerüst, mit dem ich aufgewachsen bin, das unternehmerische Know-how, welches ich von meinem Vater mitbekommen habe, und mein bisheriger beruflicher Werdegang sind eine gute Grundlage für meine Arbeit mit den aktuellen Anforderungen unserer Kanzlei und vor allen Dingen unserer Mandanten. Ich bin stolz auf unser MHP-Team, meine Partner, den Steuerberaterkollegen und Kolleginnen und den vielen engagierten Mitarbeitenden. Ich freue mich auf die gute Zusammenarbeit. Außerdem ist es gar nicht mein Ziel, irgendwann einen großen "Fußabdruck" zu haben – auf das Profil wird es ankommen.



### MHP: Bernd, mit welchen Gefühlen übergibst Du den Staffelstab?

"Im Grunde genommen" mit sehr guten. Vegard und ich arbeiten nun schon seit einigen Jahren zusammen. Die Jahre unserer Zusammenarbeit waren sehr fruchtbar und Vegard hat bereits einige Mandate und Aufgaben sehr erfolgreich übernommen. Er hat seine Studiengänge mit Bravour gemeistert, das Feedback unserer Mandanten ist gut und das gibt mir die Zuversicht, dass wir in den kommenden Jahren die Generationennachfolge weiterhin gemeinsam gut gestalten.

### MHP an Vegard: Und wie ist es bei Dir mit der Gefühlslage?

Ich freue mich unser Unternehmen weiterzuentwickeln und fortzuführen, allerdings ist bekanntermaßen Erfahrung ein längerer Prozess und eben durch nichts zu ersetzen. Über diese verfügt mein Vater natürlich umfangreich. Daher ist es uns in den letzten Jahren, wie ich finde, gut gelungen, viele Neuerungen und Innovationen in der Kanzlei einzuführen – aber eben immer im intelligenten Abgleich mit der beruflichen Erfahrung der Älteren. Und ja, ich bin froh, dass ich diesen Erfahrungsschatz auch weiterhin nutzen kann. Denn, er übergibt zwar mir den Staffelstab, bleibt aber in unserer erfolgreichen Zusammenarbeit mit seinem Wissen und der beruflichen Erfahrung noch weiter an Bord.

### MHP fragt Bernd: Wirst Du auch zukünftig bereit sein, Deinen Erfahrungsschatz zu teilen?

Natürlich werde ich nicht von heute auf morgen die Kanzlei verlassen. In der beschriebenen Form bleibe ich weiter für Vegard, meine Partner und Kollegen sowie für meine Mandanten tätig. Allerdings will ich in zeitlicher Hinsicht etwas kürzertreten und meinem Sohn Schritt für Schritt die Mandatsbetreuung "an der vordersten Front" überlassen. Aus der Kanzleigeschäftsführung werde ich mich allerdings ab 2023 zurückziehen. Hier räume ich das Feld für die neue Generation.



v.l.n.r.: Marin Bratkovic, Jens Weber, Maurice Sand, David Stegmann, Michael Leist, Lea Novak, Lisa Gorges und Aaron Naumann

# DAS IT & DIGITALISIERUNGS-TEAM STELLT SICH VOR

Viele unserer Mandanten hatten schon Kontakt zu der einen oder anderen Person des IT-Teams. Und manchmal ist es schön zu wissen, welche Person hinter der Telefonstimme steckt. Darum wollen wir in dieser Ausgabe des MHP-Magazins die Chance nutzen, Ihnen die Kolleginnen und Kollegen des IT & Digitalisierungs-Teams etwas näher vorzustellen.



### **DAS TEAM**

Erste Priorität im Team bedeutet: Das Ziel muss sein, alles funktioniert und falls nicht, wird nach pragmatischen Lösungen gesucht!

Eigentlich ist jeder zuständig für alles, doch die Vielzahl der Themen im digitalen Alltag der Kanzlei macht eine Spezialisierung unausweichlich. Gleichzeitig wächst das Team beständig, denn die Zeiten, in denen die "EDV-Abteilung" nur Drucker getauscht, Rechner gewartet und Software installiert hat, sind längst vorbei. Heute geht es vielmehr um die viel besprochene Digitalisierung, Organisation von Datenströmen, Schnittstellen zwischen Software-Produkten, Datenaustausch, Prozessund Verfahrensdokumentationen, effiziente Lösungen und praxistaugliche Beratung mit einem Blick weit über den Tellerrand hinaus.

Daraus hat sich längst ein eigenständiges Beratungsfeld entwickelt, die IT und Digitalisierungs-Beratung. Diese rückt immer stärker an die zentralen Stellen der Mitarbeiter-Unterstützung im Haus und in der Beratung unserer Kunden. Dabei spielt es fast keine Rolle, ob es sich um eine kleine Unternehmung oder eine komplexe Firmenstruktur handelt, die Themen und Herausforde-

rungen ändern sich ständig. Doch mit unseren acht Spezialisten in den unterschiedlichen Fachgebieten sind wir bestens aufgestellt, alle Fragen rund um Digitalisierung, Daten und Dienste beantworten zu können.

### **UNSER NACHWUCHS**

Lisa Gorges und Marin Bratkovic sind unsere Azubis und machen beide ihre Ausbildung im Fach "Kauffrau/-mann für Digitalisierungsmanagement mit Zusatzqualifikation Wirtschaftsinformatik". Dieser Ausbildungsberuf ist noch ganz neu und folgt der Ausbildung zur/zum Informatikkauffrau/-mann. Lisa startete im September ihre Ausbildung, Marin beginnt sein zweites Lehrjahr. Was unsere Ausbildung in diesen Berufen auszeichnet ist ein Lernen im Projekt. Alle unsere Azubis sind sofort voll in den Tagesablauf integriert und übernehmen Verantwortung und eigene Projekte, und das ab dem ersten Tag. Am Ende können

sie auf viel Praxiserfahrung sowie ein breites Wissen aufbauen und sich in unterschiedliche Schwerpunkte entwickeln. koordiniert sie die Mannschaft, plant Projekte und organisiert den Einkauf. Zudem übernimmt sie schwerpunktmäßig die Betreuung der Azubis. Und damit nicht genug: Wie David und Michael berät und unterstützt sie Kollegen und Mandanten bei allen Fragen rund um Hard- und Software

### **TECHNIK-SPEZIALIST**

Maurice Sand ist unser Mann für die Technik. Er ist ausgebildeter IT-Systemintegrator und hält unsere technischen Herzen am Schlagen. Schwerpunktmäßig betreut er alle Themen rund um Netzwerk, Server, Software, Kommunikation, Sicherheit und alles, was einen Stecker hat.

## WEICHENSTELLER UND ZUSAMMENFÜHRER

Michael Leist ist unser Spezialist für DATEV-Anwendungen und die Digitalisierung im Bereich Rechnungswesen. Als gelernter Steuerfachangestellter kümmert er sich um Mandantenprojekte, Schnittstellen im Rechnungswesen und die Analyse und Optimierung der Abläufe in der digitalen Buchhaltung bis hin zur Verfahrensdokumentation. Und da es immer etwas Neues hat er gerade die Fortbildung zum Buchhaltroniker absolviert, einer neu entwickelten Fortbildung, die sich speziell mit Schnittstellen, Austauschformaten und digitalen Prozessen in der Buchhaltung befasst.

David Stegmann stammt aus dem eigenen Nachwuchs. Seine Ausbildung als Informatikkaufmann hat er bei uns als Landesbester absolviert und entwickelt sich zum Spezialisten für die Digitalisierung im Bereich Lohnund Gehaltsabrechnung. Auch hier dreht sich alles um Projekte, Schnittstellen und die optimalen digitalen Abläufe in der Lohn- und Gehaltsabrechnung. Daneben ist er Fachmann für den Datenaustausch mit Institutionen, Behörden und allen, die Daten übermitteln oder erhalten wollen.

## HARDWARE & SOFTWARE - ALLES!

Lea Novak stammt wie David aus dem eigenen Nachwuchs, ist ebenfalls Informatikkauffrau und jetzt schon acht Jahre dabei. Mittlerweile übernimmt sie leitende Funktionen und verantwortet den Bereich Hardware und Technik. Dort

### KREATIVER KONTRAPUNKT

Aaron Naumann sorgt neben all der Hard- und Software für den kreativen Ausgleich im Team. Er ist unser Social Media Manager – doch dazu gleich mehr...

### **KOORDINATOR**

Jens Weber ist der Kopf des IT-Teams und darüber hinaus Koordinator des gesamten Kanzleimanagements. Er verantwortet zusammen mit weiteren Mitarbeitenden alle nicht steuer- oder rechtsberatende ProzesseundhatdenBlickfürdasGanze.Zudemkümmert er sich um spezielle Kundenprojekte, Sonderaufgaben aller Art und hält Standorte, Abteilungen und Mitarbeitende zusammen.

# AUF DER ETWAS ANDEREN SUCHE NACH NEUEN KRÄFTEN

Schon vor Corona zeichnete sich ab, dass die Suche nach weiteren Mitarbeitenden aufwändiger wird und die verstärkte Ausbildung eigener Nachwuchskräfte unausweichlich ist. Der Lockdown und die Zeit danach haben die Personalsuche sicher nicht einfacher gemacht, ganz im Gegenteil.

So reifte schnell die Erkenntnis, dass ein professionelles Recruiting zur Gewinnung weiterer Mitarbeitende erforderlich ist aber gleichzeitig nur gelingt, wenn dies konsequent und professionell bearbeitet wird. Resultat aus diesen Überlegungen ist die Entwicklung eines Gesamtkonzeptes aus neu aufgestelltem HR-Management und einer ebenfalls neuen Stelle für "Marketing und Social Media". Letztere möchten wir an dieser Stelle vorstellen und so an den vorherigen Artikel zur Vorstellung des IT-Teams anknüpfen.

### SOCIAL MEDIA MANAGER

Aaron Naumann besetzt seit nunmehr einem Jahr die neu geschaffene Stelle des Social Media Managers. Der gelernte Mediengestalter und Spezialist für Digitale Medien und Print wechselte von einem größeren lokalen Medien-Verlag in die Kanzlei und kümmert sich seither um alles, was dem Bereich Marketing und Social Media zuzuordnen ist. So hat er beispielsweise auch das MHP-Magazin, das sie hier in den Händen halten, einer Frischzellenkur unterzogen und komplett neu gestaltet. Weitere Schwerpunkte sind die Betreuung der Webseite, die Gestaltung aller Print-Medien und der pünktlich zum Firmenjubiläum "70 Jahre MHP" gestartete Auftritt auf dem Social Media Kanal Instagram.

### ALS STEUERKANZLEI AUF INSTAGRAM?

Ja, unbedingt! Denn nur dort erreichen wir die jungen Menschen, die wir als Auszubildende und weitere Mitarbeitende für die Kanzlei gewinnen wollen. Außerdem gehört eine Repräsentanz auf diesem und anderen Social Media Kanälen mittlerweile zum guten Ton und einer zeitgemäßen Außendarstellung jedes Unternehmens.

### **BITTE FOLGEN!**

Möchten Sie gerne mehr über den Alltag einer Steuerkanzlei erfahren und auch mal ein Gesicht zum Namen kennenlernen? Dann folgen Sie uns! Zweimal wöchentlich veröffentlichen wir News, Bilder und Interessantes rund um das Leben in unserer Kanzlei. Wir freuen uns auf Sie!

Jens Weber Dipl. Agraringenieur Leiter Digitalisierung und IT-Beratung



### WIR GRATULIEREN ZUR BESTANDENEN PRÜFUNG



**SONJA MÜLLER** 

Geprüfte Entgeltabrechnerin Seit 2019 in Karlsruhe



SUSAN LANDSGESELL

Geprüfte Entgeltabrechnerin Seit 2020 in Baden-Baden



**KATHARINA WILD** 

Geprüfte Entgeltabrechnerin Seit 2020 in Karlsruhe

### WIR GRATULIEREN ZUM STEUERBERATER



**MARCO BLANK** 

Steuerberater
Seit 2018 in Baden-Baden

### Spezialgebiete:

Kapitalgesellschaften, Grundstücksverwaltende Kapitalgesellschaften, Umwandlungssteuerrecht

### Studium

2019 bis heute: Master of Arts (M.A.), Taxation, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

2015 bis 2018: Bachelor of Arts RSW: Steuern und Prüfungswesen,

Duale Hochschule Baden-Württemberg

### Sprache:

Deutsch, Englisch

### **Netzwerk:**

Xing

### WIR GRATULIEREN HERZLICH ZUM 30. JUBILÄUM



MICHAELA GOLDBACH

Steuerfachangestellte Steuerfachwirtin Seit 1992 in Karlsruhe



**NICOLE SCHWEDES** 

Steuerfachangestellte Kanzleirechnungswesen Seit 1992 in Karlsruhe



JOHN HÜSING

Steuerfachangestellter Seit 1992 in Karlsruhe

### **WIR GRATULIEREN HERZLICH ZUM 20. JUBILÄUM**



### **CORNELIA KAESCHNER**

Fachangestellte für Lohn, Gehalt und Sozialversicherung Steuerfachangestellte Seit 2002 in Baden-Baden

### WIR GRATULIEREN HERZLICH ZUM 10./15. JUBILÄUM







**JOHANNES GIERINGER** 

Bachelor of Arts (DH) RSW Steuern und Prüfungswesen Seit 2012 in Karlsruhe

**PATRICK SPECK** 

Steuerfachangestellter Bilanzbuchhaltung Seit 2007 in Baden-Baden

**BIRKA GORGES** 

Geprüfte Entgeltabrechnerin Seit 2007 in Karlsruhe

**KERSTIN KASTNER** 

Fachassistentin Lohn und Gehalt Steuerfachangestellte Seit 2007 in Karlsruhe

### **WIR GRATULIEREN HERZLICH ZUM 5. JUBILÄUM**



MEJRIMA Ademovic

Steuerfachangestellte Bilanzbuchhaltung Seit 2017 in Karlsruhe



JULIA ZIMMER

Steuerfachwirtin Seit 2017 in Baden-Baden



ALINE WEILER

Steuerfachangestellte Seit 2017 in Karlsruhe



SONJA SEILER

Bachelor of Arts (DH) RSW Steuern und Prüfungswesen Seit 2017 in Karlsruhe



MAURICE SAND

IT-Administrator Seit 2017 in Karlsruhe



## KASSENFÜHRUNG: HISTORIE UND AKTUELLES WISSEN

Die Kassenführung von Unternehmen war in den letzten Jahren in aller Munde. Nachdem teilweise Registrierkassen manipuliert wurden und es hierdurch zu Steuerausfällen kam, sah sich der Gesetzgeber veranlasst, hier tätig zu werden. Er tat dies, indem er die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung sowie zum Datenzugriff (GoBD) zum 01.01.2015 anpasste. Diese neuen GoBD konnten die Problematik allerdings nur bedingt lösen, da die Ansätze dort keine revisionssichere Kasse sicherstellen konnten. Dies führte dazu, dass – nach Ende eines zehnjährigen Übergangszeitraums – zum 01.01.2017 jede Registrierkasse GoBD-konform sein musste (sogenannter Kassenerlass; BMF-Schreiben vom 26.11.2010). D. h., die Kassen müssen eine Speicherung aller steuerlich relevanten Daten ermöglichen.

Die Kassen mit einer technischen Sicherheitseinrichtung (TSE) sind grundsätzlich ab dem 01.01.2020 verpflichtend, in Ausnahmefällen ab dem 01.01.2023 einzusetzen. Etwaige Ausnahmeregelungen laufen generell zum Ende dieses Jahres aus. Nur noch aufgrund einer einzelfallbezogenen Antragstellung wird eine Erleichterung nach § 148 AO – in Form einer Fristverlängerung – aufgrund unbilliger sachlicher Härte bewilligt. Die Antragstellung kann formlos beim zuständigen Finanzamt erfolgen. Folglich sind eingesetzte elektronische Aufzeichnungssysteme ab nächstem Jahr durch eine zertifizierte TSE zu schützen. Bei Verbundkassen wird es nicht beanstandet, wenn die damit zu führenden digitalen Aufzeichnungen mit einer zertifizierten TSE geschützt werden, die alle im Verbund befindlichen elek-



tronischen Aufzeichnungssysteme gemeinsam nutzen. Dies gilt auch für sogenannte **App-Systeme.** 

Die Nutzung einer offenen Ladenkasse ist auch über den 31.12.2022 hinaus möglich. Eine offene Ladenkasse ist per Definition eine Barkasse, die keine technische Ausstattung hat. Ferner wird bei der offenen Ladenkasse ein Vorratsbehälter für das Bargeld genutzt, wie bspw. eine Schublade in der Ladentheke oder eine Geldkassette. Eine Pflicht zum Einsatz einer elektronischen Registrierkasse besteht also weiterhin nicht. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die Anforderungen an eine ordnungsgemäße Kassenführung mit hohem Aufwand verbunden sind. Generell gilt bei diesen Kassen die Einzelaufzeichnungspflicht. Sollte diese Einzelaufzeich-

nung nicht möglich sein, muss ein Kassenbericht erstellt werden. Hierfür ist es erforderlich, dass sämtliche Bargeldbestände – unabhängig vom Aufbewahrungsort – täglich zu zählen sind. Rundungen und Schätzungen sind folglich unzulässig.

Zu beachten gilt, dass "Alt-Kassen" – auch nach Umstellung auf ein neues Kassensystem mit zertifizierter TSE – aufgrund der zehnjährigen Aufbewahrungspflicht weiterhin aufzubewahren sind.

Steffen Hort Steuerberater und Partner

Christoph Kropfinger Steuerberater



v.l.n.r. Prof. Dr.-Ing. Johannes Reichelt (Gründer), Dipl.-Ing. (FH) Rainer Burger (Geschäftsführer), Beate Maisenbacher, Bernd Maisenbacher, Vegard Maisenbacher, Michael Stalter (Geschäftsführer)

## BERND MAISENBACHER WURDE NEUES "EHRENMITGLIED" DER TWK TEST- UND WEITERBILDUNGSZENTRUM WÄRMEPUMPEN UND KÄLTETECHNIK GEMEINNÜTZIGE GMBH IN STUTENSEE

Als Zeichen der Anerkennung für die langjährige vertrauensvolle Zusammenarbeit wurde Bernd Maisenbacher zum "Ehrenmitglied" der TWK GmbHernannt

Der Gründer der TWK GmbH, Herr Prof. Dr.-Ing. Johannes Reichelt, dankte Herrn Maisenbacher im Rahmen des Sommerfestes im Juli anlässlich 70 Jahre "kältetechnische Weiterbildungen in Karlsruhe" herzlich für die mehr als 20 Jahre dauernde Beratertätigkeit und stellte fest:

Ohne die fundierte Expertise von Bernd Maisenbacher wäre die TWK GmbH nicht dort, wo sie heute erfolgreich steht.



# MHP SCHLIESST PARTNERSCHAFT MIT HR-LÖSUNG PERSONIO

Bereits Anfang des Jahres haben drei Mitarbeitende unseres IT-Teams den Zertifizierungsprozess bei Personio durchlaufen und erfolgreich abgeschlossen. Damit steht die Basis für ein optimales Zusammenspiel zwischen unseren Spezialisten der Lohn-Abteilung, des IT-Teams und den Mandanten, die Personio als HR-Lösung im Einsatz haben. Ziel ist es, alle abrechnungsrelevanten Daten der vorbereitenden Lohn- und Gehaltsabrechnung in Personio digital an uns zu übermitteln und effizient zu verarbeiten.

### **WARUM DIESE PARTNERSCHAFT?**

In den vergangenen Wochen und Monaten trafen vermehrt Anfragen von Mandanten ein, ob die HR-Lösung Personio nicht gewinnbringend in die digitalen Prozesse der Lohn- und Gehaltsabrechnung und den gemeinsamen Datenaustausch eingebunden werden könne. Die Idee dahinter ist ein reibungsloser Datenaustausch von der Stammdatenerfassung des Mitarbeiters im Self Service Portal bei Personio bis hin zur Lohn- und Gehaltsabrechnung in unserer Kanzlei. So werden Mehrfacherfassungen, Eingabefehler und Missverständnisse deutlich reduziert.

Durch die vorhandene Anbindung an das DATEV Rechenzentrum war das schnell erledigt. Wenige Einstellungen und Konfigurationen der standardisierten Schnittstellen auf beiden Seiten sorgen dafür, dass alle wesentlichen Stammdaten in Richtung Kanzlei übergeben und alle relevanten Auswertungen zurück an Personio digital übermittelt werden. Das soll zukünftig auch für die Bewegungsdaten funktionieren.

### **VORTEILE FÜR MANDANTEN**

Doch der Charme der Partnerschaft liegt auch in der maßgeschneiderten Form unserer Zusammenarbeit: Als zertifizierter Partner können wir für Sie einschätzen, ob Ihnen die HR-Lösung von Personio im Zusammenwirken mit DATEV Lohn und Gehalt Effizienzvorteile bringt und Sie das Spezialisten-Netzwerk hierbei beraten und unterstützen kann.

Gerne können wir bei Interesse Ihrerseits kostenfreie Einstiegsberatungen mit Personio koordinieren. Sie haben bislang noch keine HR-Lösung im Einsatz und interessieren sich für Personio? Dann nehmen Sie gerne Kontakt zu uns auf.

Jens Weber Dipl. Agraringenieur Leiter Digitalisierung und IT-Beratung

David Stegmann Informatikkaufmann Berater Digitalisierung und DATEV Lösungen



# CORONA LÄSST UNS NOCH NICHT IN RUHE AKTUELLES IM ARBEITSRECHT

## NICHTGEIMPFTE MITARBEITENDE IM PFLEGE- UND GESUNDHEITSSEKTOR

Das Arbeitsgericht Gießen hat entschieden, dass Arbeitgeber in den genannten Beschäftigungsbereichen ihre Mitarbeitenden freistellen dürfen, wenn diese der durch § 20a IfSG angeordneten Impfpflicht nicht nachkommen und auch sonst kein Genesenennachweis oder ärztliches Zeugnis über eine Kontraindikation aus medizinischen Gründen vorgelegt wird.

In den Entscheidungen des Arbeitsgerichts Gießen vom 12.04.2022 (Az. 5 Ga 1/22 und 5 Ga 2/22) wurde im Weg des einstweiligen Rechtsschutzes entschieden, dass Mitarbeitende, die keinen Nachweis nach § 20a IfSG vorgelegt haben und demnach als ungeimpft galten, von der Arbeit ohne Fortzahlung der Vergütung freigestellt werden können.

Zur Begründung beruft sich das Arbeitsgericht auf die Begründung des Gesetzgebers (BT-Drucksache 20/188, S. 30 / 37), der "zum Schutz der öffentlichen Gesundheit und vulnerabler Personengruppen vor einer COVID-19-Erkrankung" vorsieht, dass "in bestimmten Einrichtungen und Unternehmen tätige Personen geimpft oder genesen sein oder ein ärztliches Zeugnis über das Bestehen einer Kontraindikation gegen eine Impfung gegen COVID-19 besitzen müssen.", und feststellt: "Geimpfte und genesene Personen werden

seltener infiziert und werden somit auch selt<mark>ener zu</mark> Überträgern des Coronavirus SARS-CoV-2."

Weitere Erwägungen, insbesondere im Hinblick auf eine Bereitschaft, sich als ungeimpfte Mitarbeitende täglich auf eine Infektion hin testen zu lassen, wurde durch das Arbeitsgericht gar nicht thematisiert.

Wir erwarten, dass auch die Gesundheitsämter diese Vorgaben des Gesetzgebers am Wortlaut auslegen und die Entscheidungen im Gesundheits- und Pflegesektor treffen werden.

### ANORDNUNG VON CORONATESTS DURCH ARBEITGEBER

Das Bundesarbeitsgericht hat mit seinem Urteil vom 01.06.2022 (Az. 5 AZR 28/22) ebenso wie alle Vorinstanzen entschieden, dass Arbeitgeber PCR-Tests im Rahmen eines betrieblichen Corona-Hygienekonzepts anordnen dürfen.

Der Arbeitgeber, die Bayerische Staatsoper, hat in einem betrieblichen Hygienekonzept festgelegt, welche Mitarbeitenden sich zu welchen Zeitpunkten, in der Regel vor Proben und Konzertauftritten, sich diese per PCR Test



# DIE NEUEN ARBEITGEBERPFLICHTEN AUS DEM NACHWEISGESETZ AB 01.08.2022

Im Juni wurde das Nachweisgesetz durch den Gesetzgeber überarbeitet. Die Änderungen treten – nach noch zu erfolgender Zustimmung durch den Bundesrat und Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt – am 01.08.2022 in Kraft und verpflichten Arbeitgeber, allen Mitarbeitenden die wesentlichen Arbeitsbedingungen zusammenzufassen und schriftlich auszuhändigen.

Das Nachweisgesetz an sich besteht bereits seit dem Jahr 1995. Die bisherigen Arbeitgeberpflichten werden nun erweitert und zudem mit einem Bußgeld san ktioniert, wenn Arbeitgeber den Nachweispflichten nicht oder nicht in der gesetzlich geregelten Art nachkommen.

## WELCHEN INFORMATIONSPFLICHTEN MUSS ICH ALS ARBEITGEBER NACHKOMMEN?

Arbeitgeber unterliegen nach dem neuen Nachweisgesetz zudem deutlich verkürzten Fristen zur Vorlage des Nachweises. Während das bisherige Nachweisgesetz eine Monatsfrist einräumte, bestehen ab dem 01.08.2022 die folgenden gestaffelten Nachweispflichten (die Nummerierungen sind die des neuen § 1 Absatz 1 Satz 2 Nachweisgesetz):

### SPÄTESTENS AM ERSTEN TAG DER ARBEITSLEISTUNG:

Name und Anschrift des Vertragspartners (Nr.1); Arbeitsentgeltzusammensetzung, Überstundenvergütung, Fäl-

ligkeiten, etc. (Nr. 7); Arbeitszeit, Ruhepausen, Ruhezeit, Schichtrhythmus etc. (Nr. 8).

### SPÄTESTENS AM SIEBTEN KALENDERTAG NACH VEREINBARTEM BEGINN:

Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses (Nr. 2); Enddatum oder Dauer bei befristetem Arbeitsverhältnis (Nr. 3); Arbeitsort, Versetzung oder Arbeitsort nach freier Wahl (Nr. 4); Ar-beitsbeschreibung (Nr. 5); Dauer der Probezeit (Nr. 6); die Angaben bei Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG (Nr. 9); Anordnung, Voraussetzung und Vergütung von Überstunden (Nr. 10).

### SPÄTESTENS EINEN MONAT NACH VEREIN-BARTEM BEGINN:

Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs (Nr. 11); vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung (Nr. 12); Name und Anschrift des Versorgungsträgers (Nr. 13); Schriftformerfordernis bei Kündigung, Kündigungsfristen, Klageerhebungsfrist (Nr. 14); allgemeiner Hinweis auf für das Arbeitsverhältnis maßgebende Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, etc. (Nr. 15).

Bei Änderungen wesentlicher Vertragsbedingungen – unklar ist derzeit jedoch noch, welche Änderung als wesentlich zu qualifizieren ist – hat ein Arbeitgeber seiner Nachweispflicht bis zu dem Tag des Wirksamwerdens der Änderung nachzukommen.



### GILT DAS AUCH FÜR MITARBEITENDE, DIE VOR DEM 01.08.2022 BESCHÄFTIGT SIND?

Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.08.2022 bereits bestand, können die Nachweise des neuen Nachweisegesetzes auch anfordern; Arbeitgeber haben hierzu eine Frist von 7 Tagen (Angaben gemäß § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 1-10 Nachweisgesetz) bzw. von 1 Monat (alle weiteren Angaben gemäß § 2 Abs. 1 S. 2 Nachweisgesetz), jeweils ab dem Zugang der Aufforderung, einzuhalten.

### IN WELCHER FORM HAT DER NACHWEIS ZU ERFOLGEN?

Es besteht die Besonderheit, dass die Nachweispflicht durch den Arbeitgeber in Schriftform, d.h. in Form eines unterschriebenen Papiers vorzunehmen ist. Digitale Nachweise sind vom Gesetzgeber derzeit nicht vorgesehen.

Arbeitgeber können der Nachweispflicht auch nachkommen, indem der jeweilige schriftliche Arbeitsvertrag alle nach dem Nachweisgesetz erforderlichen Angaben vorsieht, nachkommen. Soweit zudem Tarifverträge Anwendung finden, können bestimmte Informationspflichten aus dem Tarifvertrag entnommen werden, z. B. zu den Themen Probezeit, Zusammensetzung des Arbeitsentgelts, Arbeitszeit und Überstunden, Schichtsystem, Erholungsurlaub, Fortbildung, Angaben zu Versorgungsträgern und zu Kündigungen.

Derzeit entsprechen jedoch die wenigsten Arbeitsverträge und Tarifverträge den Anforderungen des neuen Nachweisgesetzes.

### **IHR HANDLUNGSBEDARF!**

Wir sehen den Handlungsbedarf vor allem beim Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags und bei Änderung bestehender Arbeitsverträge. Dies vor allem aus dem Grund, dass der Gesetzgeber nun bei Verstößen gegen das Nachweisgesetz ein Bußgeld von bis zu 2.000 Euro anordnet.

Maximilian Marxen Rechtsanwalt und Partner Fachanwalt für Arbeitsrecht Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

### VERLÄNGERUNG DER ERLEICHTERUNGEN BEIM KURZARBEITERGELD

Die Kurzarbeitergeldzugangsverordnung (KugZuV) wurde beschlossen; diese verlängert den sog. niedrigschwelligen Zugang zum Kurzarbeitergeld bis zum 30.09.2022, um Unternehmen insbesondere auch Störungen ihrer Lieferketten durch den Ukraine-Krieg ausgleichen zu können.

Bis zum 30.09.2022 bleiben die

Voraussetzungen zur Inanspruchnahme der Kurzarbeit herabgesetzt. Dies bedeutet im Wesentlichen, dass 1) mindestens 10 % der Belegschaft von einem Arbeitsausfall betroffen sein muss und 2) auf den Aufbau der negativen Arbeitszeitkonten vor der Gewährung des Kurzarbeitergeldes weiterhin verzichtet wird. Das feste Enddatum der Verordnung ist der 30.09.2022.

Maximilian Marxen Rechtsanwalt und Partner Fachanwalt für Arbeitsrecht Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

## BUNDESKABINETTSBESCHLUSS: PRÄMIE ALS INFLATIONSAUSGLEICH

Das Dritte Entlastungspaket hat das Gesetzgebungsverfahren im Bundestag und im Bundesrat passiert; es steht noch die Verkündung des Gesetzes in den kommenden Tagen aus.

Mit dem Inkrafttreten werden Arbeitgeber nun die Möglichkeit, jedoch keine Verpflichtung haben, eine Inflationsausgleichszahlung lohnsteuerfrei und sozialversicherungsfrei an die Mitarbeitenden zu leisten.

Die Zahlung der Inflationsausgleichszahlung muss

zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt und kann in Höhe von bis zu 3.000,00 EUR erfolgen. Sie können hierzu keine arbeitsvertraglichen Gehaltsbestandteile umwidmen. Die Zahlungen können als Einmalbetrag oder in mehreren Teilzahlungen geleistet werden. Die letzte Auszahlung muss am 31.12.2024 erfolgen. Wenn diese Vorgaben eingehalten werden, ist der Auszahlungsbetrag lohnsteuer- und sozialversicherungsabgabenfrei.

### VERLÄNGERUNG DER STEUERERKLÄRUNGSFRISTEN

Im Rahmen der Umsetzung steuerlicher Maßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise hat der Gesetzgeber die Frist für die Abgabe von Steuererklärungen für das Jahr 2020 noch einmal verlängert. In der Folge

wurde auch eine Verlängerung der Abgabefristen für die nächsten Veranlagungszeiträume beschlossen.

Übersicht über die Abgabefristen für Steuerpflichtige mit und ohne Steuerberater: Carolin Hübsch Steuerberaterin

	Veranlagung 2019	Veranlagung 2020	Veranlagung 2021	Veranlagung 2022	Veranlagung 2023	Veranlagung 2024
Ohne Steuerberater	31.07.2020	31.10.2021	31.10.2022	30.09.2023	31.08.2024	31.07.2025
Mit Steuerberater	31.08.2021	31.08.2022	31.08.2023	31.07.2024	31.05.2025	30.04.2026



## **ESF-FÖRDERPROGRAMM**

### "AUSBILDUNGSBEREITSCHAFT STÄRKEN REACT-EU"

Der Fachkräftemangel in der Steuerbranche ist seit einigen Jahren deutlich spürbar und hat sich durch die Auswirkungen der aktuellen Corona-Pandemie verschärft. Auch wir spüren tagtäglich die Folgen des Fachkräftemangels. Um diesem Mangel an Fachkräften aktiv entgegenzuwirken haben wir Maßnahmen erarbeitet, wie beispielsweise die Ausweitung des Angebots an Ausbildungsstellen und bilden folglich überdurchschnittlich viele junge Menschen für den Beruf des Steuerfachangestellten aus, mit dem Ziel, diese nach der dreijährigen Ausbildung zu übernehmen und in ihrer fachlichen und persönlichen Fortbildung weiterhin zu unterstützen.

Wir begrüßen die Initiative des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus des Landes Baden-Württemberg, welche mit Mitteln der Europäischen Union im Rahmen der Reaktion auf die Covid-19 Pandemie die Ausbildungsbereitschaft in kleineren Unternehmen finanziell unterstützt. Unternehmen mit bis zu neun Mitarbeitende und Sitz in Baden-Württemberg, die einen Ausbildungsvertrag in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung (HwO) mit Ausbildungsbeginn ab dem 01.08.2021 abgeschlossenen haben, erhalten einen Zuschuss in Höhe von 3.500 Euro, wenn das Ausbildungsverhältnis vier Monate nach Ausbildungsbeginn ungekündigt ist und geplant ist, das Ausbildungsverhältnis regulär fortzusetzen.

Laura Bader HR Managerin



### LOHNSTEUERFREIER CORONA-PFLEGEBONUS FÜR IHRE MITARBEITENDEN

Mit dem vierten Corona-Steuerhilfegesetz vom 19.06.2022 wurde der neue Pflegebonus als lohnsteuerfreie Arbeitgeberleistung in § 3 Nr. 11b EStG eingeführt.

### Danach können die nachfolgenden Unternehmen, Arztpraxen und Einrichtungen ihren Mitarbeiter/innen

- in der Zeit vom 18.11.2021 bis 31.12.2022
- zusätzlich zum ohnehin (arbeitsvertraglich oder durch betriebliche Vereinbarung oder Übung) geschuldeten Arbeitslohn
- bis zu 4.500 Euro Höchstbetrag, also gegebenenfalls auch in Teilbeträgen

### zur Anerkennung besonderer Leistungen während der Corona-Krise gewähren.

Der Corona-Pflegebonus kann also vertragliche Vergütungen für Urlaubs- oder Weihnachtsgeld oder Überstundenvergütungen nicht ersetzen.

### Arbeitgeber, die entsprechende steuerfreie Leistungen gewähren können sind:

- Krankenhäuser.
- · Einrichtungen für ambulantes Operieren,
- Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen, in denen eine den Krankenhäusern vergleichbare medizinische Versorgung erfolgt,
- Dialyseeinrichtungen,

- Arztpraxen, Zahnarztpraxen,
- ambulante Pflegedienste, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringen, und
- Rettungsdienste
- voll- oder teilstationäre Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen oder vergleichbare Einrichtungen
- nicht unter § 23 Abs. 5 S. 1 fallende ambulante Pflegedienste und Unternehmen, die den Einrichtungen nach Nummer 2 vergleichbare Dienstleistungen anbieten; Angebote zur Unterstützung im Alltag im Sinne von § 45a Abs. 1 S. 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch zählen nicht zu den Dienstleistungen, die mit Angeboten in Einrichtungen nach Nummer 2 vergleichbar sind

Wenn für Sie eine entsprechende Bonusgewährung in Betracht kommt, sprechen Sie bitte Ihre Kontaktperson in unserer Lohnabteilung an.

Bernd Maisenbacher Steuerberater und Partner

## SCHLUSSABRECHNUNGEN ZU DEN ÜBERBRÜCKUNGSHILFEN

### Viele Zweifelsfragen ungeklärt

Für alle Programme zu den unterschiedlichen Überbrückungshilfen bis hin zur November und Dezemberhilfe sind Schlussabrechnungen bis zum 30.06.2023 zu erstellen. Da aktuell aber zahlreiche Zweifelsfragen mit dem zuständigen Ministerium ungeklärt sind, es keine verlässlichen FAQs gibt und daher

eine korrekte Schlussabrechnung ohne Haftungsrisiken nicht möglich ist, warten wir mit einer Antragsstellung bis zum vierten Quartal 2022 zu. Dies auch vor dem Hintergrund, dass Jahresabschlüsse und Steuererklärungen bis 2021 Vorrang genießen und auch als Grundlage hierfür benötigt werden.

Darüber hinaus wollen wir abwarten,

ob die Frist nicht bis zum 31.12.2023 verlängert wird, da die jetzige Frist ohnehin zu kurz bemessen ist.

Steffen Hort Steuerberater und Partner

Patrick Heinold Steuerberater und Partner





NACH § 6 ASTG AB 2022

Durch das sog. ATAD-Umsetzungsgesetz wurde § 6 Außensteuergesetz (AStG) überarbeitet. Die Überarbeitung betrifft insbesondere die bis 2021 geltenden Stundungsregelungen für EU-/EWR-Fälle. Die bisherige Besserstellung für EU-/EWR-Fällen wird gegen eine sog. "One-fitsall"-Lösung ersetzt, die somit für alle Wegzugsfälle (auch Drittlandsfälle) gleichermaßen gilt. In allen Fällen der Wegzugsbesteuerung kommt es somit zukünftig, also ab dem Veranlagungszeitpunkt 2022, zu einer Stundungsmöglichkeit mit sieben jährlichen Ratenzahlung samt Sicherheitsleistung. Dies bedeutet, dass Steuerpflichtige, die inländische Beteiligungen an Kapitalgesellschaften (Hauptanwendungsfall) halten und über einen Wegzug ins Ausland nachdenken, in Zukunft mit einer entsprechenden jährlichen Steuerbelastung zu planen haben.

Allerdings wird hier auf die sog. Rückkehrregelung des § 6 Abs. 3 AStG verwiesen, wonach für einen nur vorübergehenden Wegzug aus Deutschland von maximal sieben Jahren (unter Beachtung einer einmaligen Option auf Verlängerung um fünf Jahre) der Steueranspruch entfällt, soweit die Person des Wegziehenden wieder in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtig wird. Diese Regelung ist insbesondere in Fällen einer nur befristeten beruflichen Versetzung ins Ausland oder beispielsweise bei der Absolvierung eines Studiums im Ausland relevant. Wichtig hierbei ist eine vereinfachte Beweis- bzw. Dokumentationslage.

### STEUERLICHE FOLGEN DES WEGZUGS:

Als Folge der Wegzugsbesteuerung ergibt sich eine fiktive Veräußerung einer GmbH-Beteiligung zum gemeinen (tatsächlichen) Wert. Die Besteuerung erfolgt im Zeitpunkt der Aufgabe des inländischen Wohnsitzes (§ 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. AStG). Unter Berücksichtigung des sog. Teileinkünfteverfahrens wäre ein fiktiver Veräußerungsgewinn (Annahme 10.000 Euro) im Ergebnis zu lediglich 40 % von der Steuer befreit. Die anderen 60 % würden dem progressiven Tarif des § 32a Abs. 1 EStG unterliegen. Bei einem unterstellten Steuersatz von 50 % würden sich demnach 3.000 EUR Steuerlast ergeben, ohne dass es zu einem Zufluss eines Veräußerungserlöses gekommen ist. Sollte der Wegziehende zur Begleichung der Steuerlast eine Gewinnausschüttung vornehmen wollen bzw. müssen, würde eine weitere Steuerbelastung in Gestalt einer Kapitalertragsteuer i. H. von 25 % realisiert. Daraus würde sich eine zusätzliche Steuerbelastung von 1.000 Euro ergeben. Im Gesamtergebnis würden 40 % des Wertes der GmbH Beteiligung alleine durch die Tatsache des Wegzugs ins Ausland "aufgebraucht".

### **VERMEIDUNGSSTRATEGIE:**

Besonders beliebtes Vermeidungsinstrument in der steuerlichen Beratungspraxis ist die Zwischenschaltung einer in Deutschland gewerblich tätigen Kommanditgesellschaft (KG), die abkommensrechtlich Unternehmensgewinne vermittelt und somit auch eine inländische Betriebsstätte besitzt. Es genügt dabei nicht, dass die Gewerblichkeit lediglich über eine gewerbliche Prägung nach § 15 Abs. 3 Nr. 2 EStG angenommen wird. Es besteht die Notwendigkeit einer originären (echten) gewerbliche Tätigkeit gem. § 15 Abs. 2 Satz 1 EStG im Sinne einer selbständigen und nachhaltige Betätigung, die mit der Absicht, Gewinn zu erzielen, unternommen wird und sich als Beteiligung am allgemeinen wirtschaftlichen Verkehr darstellt. Die Tätigkeit selbst darf weder als Ausübung von Landund Forstwirtschaft noch als Ausübung eines freien Berufs noch als eine andere selbständige Arbeit oder als Vermögensverwaltung anzusehen sein. Im Rahmen einer solchen Gestaltung sind demnach sämtliche relevanten Umstände zu berücksichtigen, die für eine Beurteilung der Gewerblichkeit der KG relevant sein können (z.B. Geschäftsführung, Bilanz, Kostenstruktur, tatsächliche Ausgaben, Beschäftigungsstruktur, Büro- oder Geschäftsräume, sowie die entsprechende Ausstattung).

### **ERGEBNIS:**

Es ist fraglos, dass die Regelungen zur Wegzugsbesteuerung zum Jahreswechsel 2021/2022 eine deutliche Verschärfung erfahren. Die Ausführungen zeigen jedoch eine nach wie vor geeignete Möglichkeit zur Vermeidung einer drohenden Besteuerung. Mit Implementierung der beschriebenen KG vermeidet man zum einen die direkten negativen steuerlichen Folgen bei einem Wegzug ins Ausland und zum anderen ist diese Gestaltung auch ein geeignetes Mittel für eine nachhaltige und zukunftsgerichtete Planung in Bezug auf die persönliche Mobilität bzw. Flexibilität des Wegziehenden.

Sollten Sie entsprechende Pläne für einen Wegzug ins Ausland haben und halten Sie gleichzeitig Anteile an einer oder mehrerer Kapitalgesellschaften, empfehlen wir die steuerliche Situation frühzeitig ins Visier zu nehmen, um steuerlich Überraschungen, die meist negativ Auswirkungen beschreiben, zu vermeiden.

Patrick Heinold
Steuerberater und Partner

### UMSATZSTEUERBEFREIUNG VON LEISTUNGEN SELBSTÄNDIGER PERSONENZUSAMMEN-SCHLÜSSEN AN IHRE MITGLIEDER FÜR ZWECKE DER GEMEINWOHLORIENTIERTEN LEITUNGSERBRINGUNG

Zum 01.01.2022 wurde bereits in § 4 Nr. 29 Umsatzsteuergesetz (UStG) eine Steuerbefreiung für sonstige Leistungen von selbständigen Personenzusammenschlüssen an ihre Mitglieder für unmittelbare Zwecke ihrer dem Gemeinwohl dienenden nicht steuerbaren oder ihrer nach § 4 Nr. 11 b, 14 bis 18, 20 bis 25 oder 27 steuerfreien Umsätze eingeführt.

Bei einem Personenzusammenschluss handelt es sich um einen Zusammenschluss mehrerer Personen (Mitglieder) zur Erreichung eines gemeinsamen wirtschaftlichen Ziels, z. B. der Erbringung von Dienstleistungen. Bei dem Personenzusammenschluss im Sinne des § 4 Nr. 29 UStG muss es sich um einen eigenständigen (selbständigen) Steuerpflichtigen handeln, der Unternehmer im Sinne des § 2 Abs. 1 UStG ist. Der Begriff des Zusammenschlusses erfordert, dass sich dabei mindestens zwei Mitglieder zusammenschließen; eine bloße Vereinbarung zur Kostenteilung unter mehreren Unternehmern bzw. Nichtunternehmern (sog. Aufwandpool) genügt nicht.

Als Personenzusammenschlüsse im Sinne des § 4 Nr. 29 UStG kommen deshalb Personen- und Kapitalgesellschaften, Genossenschaften und Vereine, Wohnungs- und Teileigentümergemeinschaften nach dem WEG oder am Rechtsverkehr teilnehmende Bruchteilsgemeinschaften in Betracht. Im Bereich der öffentlichen Verwaltung können dies auch Zweckverbände, Berufsverbände, Anstalten des öffentlichen Rechts und andere juristische Personen des öffentlichen Rechts (jPöR), nicht jedoch Stiftungen sein.

Durch die Begünstigung von Personenzusammenschlüssen, deren Mitglieder eine dem Gemeinwohl dienende nicht unternehmerische Tätigkeit ausüben, ist die Steuerbefreiung grundsätzlich auch auf Zusammenarbeitsformen im Bereich der öffentlichen Hand (z. B. durch Gebietskörperschaften, Hochschulen, Sozialversicherung) anwendbar.

Bei dem die Leistung empfangenden Mitglied muss es sich um eine Person handeln, die insoweit dem Gemeinwohl dienende nicht steuerbare Leistungen oder steuerfreie Leistungen der in § 4 Nr. 11 b, 14 bis 18, 20 bis 25 oder 27 UStG bezeichneten Art erbringt. Dazu gehören insbesondere:

- Heilberufliche Leistungen, Leistungen der Krankenhäuser, Reha- und Pflegeeinrichtungen, Hospize, Betreuungsleistungen für Hilfsbedürftiger, Sozialfürsorge
- Leistungen im Bereich Kunst und Kultur, Bildung, kulturelle, wissenschaftliche, bildende, sportliche Veranstaltungen gemeinnütziger Einrichtungen, Leistungen im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe
- Gestellung von Personal durch religiöse oder weltanschauliche Einrichtungen

Zu den dem Gemeinwohl dienenden nicht steuerbaren Leistungen im Sinne des § 4 Nr. 29 UStG gehören u. a. die nach den §§ 2, 2b UStG nicht unternehmerischen Tätigkeiten der Kommunen, der Länder und des Bundes, soweit diese z. B. ihre vom Landes- oder Bundesrecht zugewiesenen Aufgaben wahrnehmen. Ferner gehören zu den dem Gemeinwohl dienenden nicht steuerbaren Tätigkeiten die nicht unternehmerischen Tätigkeiten der Religionsgemeinschaften, insbesondere die Erfüllung des Verkündigungsauftrags.

Die von einem Personenzusammenschluss an das jeweilige Mitglied erbrachte sonstige Leistung muss beim Mitglied zur Ausführung der begünstigten Zwecke unmittelbar verwendet werden. Die Befreiung kommt also nur zur Anwendung, wenn die Leistung unmittelbar zu den vorstehend genannten dem Gemeinwohl dienenden Tätigkeiten beiträgt und zu diesem Zweck eingesetzt wird.

### DIES IST BEISPIELSWEISE DER FALL,

- wenn ärztliche Praxis- und Apparategemeinschaften medizinische Einrichtungen, Apparate und Geräte zentral beschaffen und ihren Mitgliedern zur Verfügung stellt,
- Praxis- und Apparategemeinschaften Laboruntersuchungen, Röntgenuntersuchungen und andere medizinisch-technische Leistungen für ihre Mitglieder ausführen (bisher nach § 4 Nr. 14),

 wenn durch den Zusammenschluss IT-Infrastruktur, die auf die Bedürfnisse der Mitglieder zugeschnitten ist, bereitgestellt und ihr Betrieb, die Betreuung oder die diesbezügliche Administration übernommen wird; dies umfasst auch Leistungen zum Zwecke von IT-Sicherheit und des Datenschutzes.

Allgemeine Verwaltungsleistungen fallen hingegen nicht unter die Befreiung, weil sie diese allenfalls fördern. Allgemeine Verwaltungsleistungen in diesem Sinne sind beispielsweise:

- Buchführung
- Eingabe und Pflege von Stammdaten/Stammsätzen oder Bestandsdaten
- Tätigkeiten bei Erstellung und Verarbeitung von Rechnungen (z. B. Rechnungs- und Rezeptprüfungen)
- Rechtsberatung
- Tätigkeiten im Supportbereich (z. B. Backoffice-Tätigkeiten, Telefonzentrale, Fahrbereitschaft, Ablage- und Registrierungstätigkeiten)
- Allgemeine Reinigungs- und Verpflegungsleistungen
- Allgemeine Aufgaben im Bereich von Organisation, Personalwesen/-gestellung, Vertrieb
- · Raumüberlassung.

Die Befreiung kann nicht angewandt werden, wenn dadurch anderen Marktteilnehmern, die gleichartige steuerpflichtige Leistungen erbringen, ein Wettbewerbsnachteil entsteht. Daher darf die Befreiung des Personenzusammenschlusses als solche nicht geeignet oder darauf angelegt sein, mit der Erbringung befreiter Leistungen Umstände im Marktgeschehen herbeizuführen, die eine Wettbewerbsverzerrung hervorrufen können.

Weiterhin setzt die Steuerbefreiung voraus, dass das für die Leistung vereinbarte und entrichtete Entgelt lediglich in einem genauen Kostenersatz besteht. Sämtliche Kosten, die der Zusammenschluss im Interesse der Mitglieder trägt, sind umlagefähig; dazu gehören Sach- und Personal-

kosten sowie externe Finanzierungskosten. Eine genaue Erstattung der anfallenden Kosten liegt vor, wenn der Personenzusammenschluss seinen Mitgliedern die Leistungen zu Selbstkosten anbietet bzw. ihm nur die tatsächlich anfallenden Kosten erstattet werden und das jeweilige Mitglied den auf seinen Anteil entfallenden Betrag an den Gesamtkosten trägt. Der Personenzusammenschluss soll daher weder einen Gewinn erzielen noch die Absicht hierzu haben. Sofern gleichwohl Überschüsse erzielt werden, z. B. aus einer jährlichen Umlage, ist dies unschädlich, wenn diese Überschüsse ausschließlich dazu bestimmt sind, der Finanzierung künftiger Investitionen zu dienen.

Vegard Maisenbacher, LL.M. Steuerberater und Partner



## 200 MILLIONEN MAL "WEIHNACHTEN IM SCHUHKARTON"

Die weltweite Geschenkaktion erreicht dieses Jahr einen Meilenstein, das 200-millionste Geschenkpäckchen wird dieses Jahr auf die Reise gebracht.

Entstanden 1990 in Wales, wird die Mitmachaktion seit 1993 von der christlichen Hilfsorganisation Samaritan`s Purse durchgeführt.

Wer mitmachen möchte, befüllt einen weihnachtlich verzierten Schuhkarton für ein bedürftiges Kind mit neuen Geschenken wie Schulmaterial, Hygieneartikel, Spielzeug, Kleidung, Süßigkeiten...

Für jedes Päckchen wird zusätzlich eine Geldspende von 10 Euro für Logistik und Transport empfohlen.

Die Geschenke werden später in den Empfängerländern von Kirchengemeinden unterschiedlicher Konfessionen an bedürftige Kinder verteilt. Dieses Jahr sind auch gezielt Transporte in die Nachbarländer der Ukraine geplant, um dort auch die ukrainischen Flüchtlingskinder zu beschenken. Mit dieser Aktion soll Liebe auch an dunkle und lieblose Orte geschickt und für Kinder

Gottes Liebe erfahrbar werden. Nach der Schuhkartonverteilung können die Kinder am Kurs "die größte Reise" teilnehmen und dabei mehr über Jesus erfahren, dessen Geburtstag wir an Weihnachten feiern.

Packtipps und Abgabeorte sind auf der Webseite www. weihnachten-im-schuhkarton.org zu finden. Dort können auch vorgefertigte Schuhkartons bestellt werden. Wer keine Zeit zum Selberpacken hat, kann sein Paket auch online auf die Reise schicken (www. online-packen.org).

In unserer Kanzlei in Karlsruhe und Baden-Baden erhalten Sie den Informationsflyer, den wir Ihnen (auch digital) gerne zusenden. Auch Ihre fertigen Päckchen nebst Kostenanteil für Transport und Logistik von 10 Euro je Päckchen können Sie ebenfalls gerne bis zum 14.11.2022 in unseren Büros abgeben.

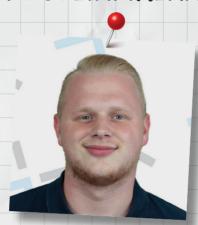
Wir freuen uns über Ihre Unterstützung. Beate Maisenbacher



MHP INSIDE

## **#AUSLANDSPRAKTIKUM**

### IN DUBLIN/IRLAND



Vom 12.07.2022 bis zum 30.07.2022 befand ich mich auf einem Auslandspraktikum in Dublin/Irland.

Da meine Englischkenntnisse eingerostet waren, wollte ich dies ändern und entschied mich zu diesem Auslandspraktikum. Zudem reizte mich der Gedanke, im Ausland auf mich allein gestellt zu sein, in einem fremden und dazu ausländischen Betrieb zu arbeiten und dessen Strukturen kennenzulernen. Natürlich spielte der kulturelle Aspekt auch eine wichtige Rolle, da ich Irland und ihre Menschen kennenlernen wollte. Wie sich herausstellte, sollte irische enttäuschen. Die irischen hilfsbereit. freundlich Menschen sehr humorvoll, mit Ihnen gab es immer etwas zu lachen. Die Stadt Dublin enttäuschte mich allerdings auf den ersten Blick. Dies lag daran, dass alles, vor allem der Vorort, in dem meine Gastfamilie wohnte, sehr monoton war; vermutlich lag das am speziellen und einheitlichen Baustil. Jedoch durfte ich im Laufe meines Aufenthaltes schönen Seiten dieser Stadt kennenlernen. Mein kulturelles Highlight war der Besuch im Croke Park Stadium und dem damit verbundenen Besuch im GAA

Museum, da das Stadion eine spannende, wie auch tragische Geschichte hat. Der schönste Ort während meines Aufenthaltes war das Malahide Castle mit seinem Park und botanischen Garten.

Meine Praktikumsstelle war eine Sprachschule für Menschen aus aller Welt. Zuerst wurde ich in der Business Administration eingesetzt, danach folgten Tätigkeiten in der Verwaltung, wie das Erfassen, Prüfen und die Aktualisierung von Schülerdaten bis hin zur Aufsicht einer Klasse während einer Klassenarbeit. Auch die Begleitung zu Ausflügen mit Sprachschülern oder Botengänge gehörten zu meinen Tätigkeiten. Natürlich hatte ich mir erhofft, mehr von der Unternehmensstruktur kennenzulernen oder kaufmännische Tätigkeiten zu bekommen, aber dafür war die Zeit einfach zu knapp. Die Kollegen und Kolleginnen waren ziemlich lustig und cool.

Alles in allem war es eine tolle Erfahrung und ich bin froh, mich für das Praktikum entschieden zu haben.

Julian Hort,

Auszubildender Steuerfachangestellter, 2. Ausbildungsjahr







### EINKOMMENSTEUERERKLÄRUNG, GRUNDSTEUERREFORM, CORONA-HILFEN, ENERGIEPREISPAUSCHALE –

ES GIBT VIEL (ZU VIEL) ZU TUN IN UNSERER BRANCHE UND: WAS HAT DAS MIT UNSEREN 16 AUSZUBILDENDEN GEMEINSAM?

### DIE BRANCHE STEUERBERATUNG

Unsere Branche klagt – wie viele andere Branchen auch - über den Fachkräftemangel. Das ist einerseits zutreffend, weil zum Beispiel die Jahrgänge nicht mehr so geburtenstark sind wie vor 30 Jahren. Andererseits wissen wir als "Kenner" der Branche nur zu gut, das Thema ist auch "hausgemacht". Denn viele Kanzleien bilden gar nicht, zu wenig oder nur sporadisch aus und damit werden im Gesamtergebnis kaum junge Menschen für diesen Beruf begeistert. Klar, in heutigen Zeiten ist der Beruf des Steuerfachangestellten für die Masse auch nicht mehr "hipp". Das Ergebnis ist "Kannibalismus" über Headhunter, trotzdem verschließt sich die Branche der Realität. Keiner sieht Ausbildung als die einzige Chance. sondern meint, mit noch mehr Geld alles regeln zu können. Dabei rollt ein weiteres Problem auf uns zu es werden auch Mitarbeitende in den wohlverdienten Ruhestand gehen...

Es kommen – wie in vielen anderen Branchen – schlechte Rahmenbedingungen dazu. Veraltete Strukturen

bei den Berufsschulen, Lehrermangel, ausbleibendes Erkennen und Handeln in der Politik, Anreize für Unternehmen, Modernisierung des Bildungswesens usw. Auch das macht Ausbildung beschwerlich, vor allem für kleinere Betriebe!

### **DIE "SUCHENDEN" MANDANTEN**

Gleichzeitig stellen wir vermehrt fest, dass uns viele Neumandatsanfragen beispielsweise im Bereich der Einkommensteuer, also von Privatpersonen, erreichen. Diese "Steuerbürger" sind auf der Suche nach einem Steuerberater, da der bisherige Berater die steuerliche Betreuung nicht mehr leisten kann – sei es aus Altersgründen oder vor allem auch – aufgrund fehlender Kapazität.

### DIE AUSBILDUNG BEI MHP

Wir schwimmen gezielt gegen den Branchentrend und bilden nachhaltig aus. So sind im September 2022 bei MHP in drei unterschiedlichen Ausbildungsberufen insgesamt 16 Auszubildende an Bord. Das sagt sich so einfach, ist es aber nicht. Ausbilder, Mentoren, Zeitpläne, kanzleieigener Unterricht, die erforderliche Arbeit, das Gewährleisten einer guten Ausbildung – all das muss organisiert werden. Eine Herkules-Aufgabe, die fordert, aber uns mit Freude erfüllt, meistens jedenfalls...

### DIE KAPAZITÄTEN BEI MHP

Wir sind daher in der glücklichen Lage, dass wir aufgrund unserer Kanzleigröße, unserer Fachabteilungen und eben der Ausbildung weiterhin Privat-Mandate für den Bereich der Einkommensteuer sowie Schenkungsund Erbschaftsteuer in Karlsruhe und Baden-Baden aufnehmen können.

### **UNSERE BOTSCHAFT AN SIE:**

Auszubildende wollen gefunden werden, sie laufen nicht frei herum...

Haben Sie eine/n Ausbildungswillige/n entdeckt, sei es bei sich in der Familie oder im Freundeskreis? Empfehlen Sie MHP als Ausbildungsbetrieb!

Sie werden im Familien- oder Freundeskreis gefragt, ob Sie eine Steuerkanzlei mit freien Kapazitäten kennen – empfehlen Sie unsere Einkommensteuerabteilung gerne weiter.

### **EIN KRITISCHER KOMMENTAR VON**

Steffen Hort und Vegard Maisenbacher, Ausbildungsleitung Carolin Hübsch, Leiterin der Einkommensteuerabteilung

### IN DIESEN AUSBILDUNGSBERUFEN BILDEN WIR NACHHALTIG AUS:

- Steuerfachangestellte/r
- Kaufmann/-frau für Büromanagement (Schwerpunkt Assistenz der Geschäftsleitung/ Sekretariat)
- Kaufmann/-frau für Büromanagement (Schwerpunkt Lohn- und Gehaltsabrechnung in der Lohnabteilung)
- Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement
- Kaufmann/-frau für Büromanagement (Schwerpunkt Controlling und internes Rechnungswesen)
- Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement



## FOLGT JETZT DEM INSTAGRAM







### **IMPRESSUM**

### ANSPRECHPARTNER (VISDP)

Vegard Maisenbacher vmaisenbacher@mhp-kanzlei.de

### **REDAKTION / LAYOUT**

Marion Mietz Aaron Naumann

#### **DRUCK**

cc color conception GmbH, Offenbach/Queich

Herausgeber: Maisenbacher Hort + Partner Steuerberater Rechtsanwalt Rintheimer Str. 63a 76131 Karlsruhe +49 721 9633-0

Eingetragene Partnerschaftsgesellschaft mbB MHP MAGAZIN ist ein kostenloser Service. Die Verfasser übernehmen keine Gewähr für die Richtigkeit der übermittelten Informationen. Bitte beachten Sie, dass diese Informationen eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Fotos: www.Pexels.com Adobe Stock

