

Pforzheim, 14.12.2022

## **Mandanteninformation IV/2022**

### **eAU ab 2023 für Arbeitgeber verpflichtend** **Keine automatische Verjährung von Urlaubstagen nach drei Jahren** **Urlaubstage während Quarantäne** **Regelungen durch das Jahressteuergesetz 2022** **Basiszins / Verzugszins** **Verbraucherpreisindex**

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachstehend haben wir für Sie wieder aktuelle Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und allg. Zivilrecht aufgearbeitet. Für Fragen im Zusammenhang mit den dargestellten Informationen, Neuregelungen und aktuellen Urteilen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.

### **eAU ab 2023 für Arbeitgeber verpflichtend**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeit (AU) und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die AU länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der AU sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Daher informieren die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmer ihren Arbeitgeber unverzüglich über ihre AU und gehen u. U. zum Arzt.

Arbeitgeber sind ab dem 1.1.2023 verpflichtet die AU-Daten bei den Krankenkassen abzurufen. Eine Vorlage der AU-Bescheinigung durch den Arbeitnehmer muss ab 2023 also nicht mehr erfolgen. Er hat aber weiterhin die Pflicht seinem Arbeitgeber die AU zu melden (Anzeigepflicht) und ggf. ärztlich feststellen zu lassen.

Die Erst- und Folgebescheinigungen einer AU können nur für den jeweiligen Arbeitnehmer individuell angefordert werden. Ein regelmäßiger oder pauschaler Abruf von eAU-Daten durch Arbeitgeber ist unzulässig.

Eine ärztliche Papierbescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit als gesetzlich vorgesehenes Beweismittel bleibt - vorerst - erhalten.

### **Keine automatische Verjährung von Urlaubstagen nach drei Jahren**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) Fälle zur Vorabentscheidung vorgelegt, bei denen es u. a. um die Verjährung von Urlaubstagen ging. Die EuGH-Richter stärkten mit ihren Urteilen die Rechte von Arbeitnehmern, da Urlaubsansprüche erst dann verjähren bzw. verfallen können, nachdem der Arbeitgeber seine Beschäftigten tatsächlich in die Lage versetzt hat, den Urlaub rechtzeitig zu nehmen.

In einem Fall stand die deutsche Regelung auf dem Prüfstand, nach der Urlaubsansprüche automatisch nach drei Jahren verjähren und die Verjährungsfrist am Schluss des Jahres beginnt, in dem der Anspruch entstanden ist. Der EuGH kam zu der Entscheidung, dass die Verjährungsfrist zwar konform mit dem Unionsrecht geht, aber nicht zu laufen beginnen darf, bevor der Arbeitgeber auf die bestehenden Ansprüche auf Resturlaub und den drohenden Verfall des Urlaubs hingewiesen hat.

In einem anderen Fall war eine Arbeitnehmerin seit ihrer Erkrankung im Verlauf des Jahres 2017 durchgehend arbeitsunfähig. Von ihrem Urlaub für das Jahr 2017 nahm sie einen Teil nicht in Anspruch. Der Arbeitgeber hatte sie weder zur Urlaubnahme aufgefordert, noch darauf hingewiesen, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfallen kann. Die Arbeitnehmerin vertrat die Auffassung, dass ihr der Urlaub weiterhin zusteht, da es unterlassen wurde, sie rechtzeitig auf den drohenden Verfall hinzuweisen. Der Arbeitgeber meinte dagegen, dass der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2017 spätestens mit Ablauf des 31.3.2019 erloschen war.

Nach dem Bundesurlaubsgeldgesetz muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden. Damit verfällt ein Urlaubsanspruch bei Krankheit grundsätzlich 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahrs.

Die Richter des EuGH teilten diese Auffassung, räumten allerdings ein, dass dies nur gelten kann, wenn der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber vorher über den Urlaubsanspruch informiert wurde, damit dieser noch rechtzeitig die Möglichkeit hat, den Urlaub auch zu nehmen.

### **Urlaubstage während Quarantäne**

Bisher war nicht klar, ob es auf den Jahresurlaub angerechnet wird, wenn Mitarbeiter im Urlaub in Quarantäne müssen. Nun hat der Gesetzgeber mit dem Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 und der damit verbundenen Änderungen des Infektionsschutzgesetzes für Klärung gesorgt. Muss ein Beschäftigter während seines Urlaubs in Quarantäne, so werden diese Tage der Quarantäne nicht auf den Jahresurlaub angerechnet.

Arbeitgeber müssen also Urlaubstage wieder gutschreiben, wenn Arbeitnehmer in ihrem Urlaub in Quarantäne mussten. Die Vorschrift gilt nicht rückwirkend, sodass diese Regelung nur für den Zeitraum seit dem 17.9.2022 gilt. Für Urlaubstage während einer Quarantäne vor diesem Datum entscheiden Arbeitgeber bis auf weiteres selbst, ob sie die Urlaubstage wieder gutschreiben.

### **Regelungen durch das Jahressteuergesetz 2022**

Für 2023 ist durch das Jahressteuergesetz mit erheblichen steuerlichen Änderungen zu Gunsten der Bürgerinnen und Bürger zu rechnen. Der Bundestag hat das Jahressteuergesetz inzwischen verabschiedet, die Zustimmung des Bundesrats fehlt allerdings noch (Sitzung am 16.12.2022). Nachfolgend werden die wichtigsten Änderungsentwürfe stichpunktartig aufgezeichnet:

#### **Gebäude-AfA § 7 Abs. 4 EStG:**

Zum 1.1.2023 wird der lineare AfA-Satz von 2 % auf 3 % angehoben. Damit verkürzt sich zwar die Abschreibungsdauer auf 33 Jahre, die tatsächliche Nutzungsdauer wird aber weiterhin 50 Jahre betragen. Diese Regelung gilt ausschließlich für neue Wohngebäude. Davon sind Wohngebäude betroffen, die nach dem 1.1.2023 fertig gestellt werden. Die ursprünglich angedachte Streichung der Ausnahmeregelung zur Möglichkeit einer Sonderabschreibung wird nicht umgesetzt.

#### **Häusliches Arbeitszimmer:**

Beim Vorliegen eines häuslichen Arbeitszimmers und ohne einen anderen Arbeitsplatz konnten Steuerpflichtige bislang Aufwendungen bis zu 1.250 € abziehen. Das Finanzamt hat bei der Veranlagung grundsätzlich zu überprüfen, ob die Voraussetzungen in jedem Einzelfall vorliegen. Um diesen Aufwand zu vermindern, wird der Höchstbetrag ab 2023 zu einem Pauschbetrag in Höhe von 1.260 € pro Veranlagungsjahr umgewandelt, der dem Steuerpflichtigen gewährt werden kann.

Bildet das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit, kann alternativ der Abzug der tatsächlichen Aufwendungen als Betriebsausgabe oder Werbungskosten erfolgen. Wird das häusliche Arbeitszimmer aber nur an manchen Wochentagen genutzt, weil an den übrigen Tagen ein anderer Arbeitsplatz vorhanden ist, so kann höchstens der Pauschbetrag von 1.260 € geltend gemacht werden.

#### Homeoffice-Pauschale:

Aufgrund von Corona wurde die sog. Homeoffice-Pauschale eingeführt. Seit dem Jahr 2020 konnten Steuerpflichtige in ihrer Einkommensteuererklärung bis zu 120 Tage im Homeoffice geltend machen. Für jeden Tag wurden 5 € steuermindernd berücksichtigt, im Jahr also maximal 600 €.

Nun wird die Regelung erweitert und es können ab 2023 je 6 € für bis zu 210 Tage im Homeoffice steuermindernd angegeben werden, was zu einem Höchstbetrag von 1.260 € im Jahr führt. Der Betrag bleibt auch bei mehreren Arbeitsverhältnissen gleich. Ein separates Arbeitszimmer ist dafür nicht erforderlich.

#### Anpassung des Sparer-Pauschbetrags:

Wer Einkünfte aus Kapitalvermögen erzielt, ist bis zu einem Betrag von 801 € pro Jahr vom Einbehalt von Kapitalertragsteuer befreit. Bei zusammenveranlagten Ehegatten gilt der doppelte Betrag von 1.602 €. Der bisherige Betrag wird zum 1.1.2023 auf 1.000 € bei Einzelveranlagung bzw. auf 2.000 € bei Zusammenveranlagung angehoben.

#### Anpassung des Ausbildungsfreibetrags:

Steuerpflichtige können für ein Kind, welches sich in einer Berufsausbildung befindet und dabei auswärtig untergebracht ist, einen steuermindernden Ausbildungsfreibetrag bei der Einkommensteuerberechnung erhalten. Dieser erhöht sich zum 1.1.2023 von bisher 924 € auf 1.200 €. Voraussetzung dafür ist außerdem, dass für das Kind noch ein Kindergeldanspruch besteht.

#### Erhöhung der Arbeitslohngrenze:

In Fällen, in denen die Pauschalbesteuerung angewendet wird, erhöht sich die Arbeitslohngrenze ab 2023 von 120 € auf 150 € je Arbeitstag. Diese Änderung erfolgt als Anpassung an die bereits durchgeführte Erhöhung des Mindestlohns zum 1.10.2022.

#### Förderung von PV-Anlagen:

Um den Ausbau von PV-Anlagen weiter zu fördern, soll eine Ertragsteuerbefreiung für bestimmte PV-Anlagen gelten. Dazu gehören PV-Anlagen, wenn diese eine Leistung von max. 30 kW (Bruttonennleistung laut Marktstammdatenregister) bei Einfamilienhäusern und Gewerbeimmobilien bzw. 15 kW je Wohn- und Gewerbeeinheit bei übrigen Gebäuden erzeugen. Entgegen des ursprünglichen Entwurfs müssen diese nicht mehr überwiegend zu Wohnzwecken genutzt werden. Diese Regelung gilt bereits rückwirkend zum 1.1.2022.

Zum anderen wird ab 2023 ein sog. Nullsteuersatz für die Umsatzsteuer eingeführt, soweit die Anlage auf oder in der Nähe von (Privat-)Wohnungen und öffentlichen und anderen Gebäuden, die dem Gemeinwohl dienend genutzt werden, installiert wird. Der Betreiber wird bei der Anschaffung nicht mehr mit Umsatzsteuer belastet und muss nicht mehr auf die Kleinunternehmerregelung verzichten, um die Vorsteuer zurückzuerhalten. Dadurch wird Bürokratieaufwand vermieden.

Außerdem bekommen Lohnsteuerhilfevereine eine erweiterte Beratungsbefugnis und dürfen damit Steuerpflichtige beraten, die eine PV-Anlage mit einer Leistung mit bis zu 30 kW installiert haben.

#### Mindestlohn bei häuslicher Betreuung (24-Stunden-Pflege)

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG) hatte in einem Fall zu entscheiden, in dem eine bulgarische Staatsangehörige auf Vermittlung einer deutschen Agentur, die mit dem Angebot „24 Stunden Pflege zu Hause“ wirbt, von ihrem Arbeitgeber nach Deutschland entsandt wurde, um eine über 90 Jahre alte Dame zu betreuen.

In dem Arbeitsvertrag war eine Arbeitszeit von 30 Std./Woche vereinbart. Im Betreuungsvertrag mit der älteren Dame war eine umfassende Betreuung mit Körperpflege, Hilfe beim Essen, Führung des Haushalts und Gesellschaftsleistungen und ein Betreuungsentgelt für 30 Std./Woche vereinbart. Die Pflegerin war gehalten, in der Wohnung der Seniorin zu wohnen und zu übernachten.

Sie forderte nun die Vergütung von 24 Stunden täglich für mehrere Monate und führte zur Begründung aus, dass sie in dieser Zeit von 6 Uhr bis ca. 22.00/23.00 Uhr im Einsatz war und sich auch nachts hätte bereithalten müssen, falls sie benötigt würde. Daher hätte sie für die gesamte Zeit einen Anspruch auf den Mindestlohn. Der Arbeitgeber berief sich jedoch auf die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit.

Das LAG sprach der Pflegerin den geforderten Mindestlohn im Wesentlichen zu. Die Betreuung musste 24 Stunden am Tag sichergestellt werden. Neben den vergüteten Arbeitszeiten hatte sie auch in erheblichem Umfang vergütungspflichtige Bereitschaftszeiten zur Sicherstellung der Betreuung erbracht. Auf einen kleinen Teil der geforderten Zahlungen hatte die Pflegerin keinen Anspruch. Dies waren Zeiten, die die ältere Dame mit Familienangehörigen in ihrer Wohnung oder im Restaurant verbracht hatte.

### **Basiszins / Verzugszins**

Verzugszinssatz seit 1.1.2002: (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:  
Basiszinssatz + 5%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen bis 28.7.2014):  
Basiszinssatz + 8%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen ab 29.7.2014):  
Basiszinssatz + 9%-Punkte  
zzgl. 40 € Pauschale

Basiszinssatz nach § 247 Abs. 1 BGB  
maßgeblich für die Berechnung von Verzugszinsen

seit 01.07.2016 = - 0,88 %  
01.01.2016 - 30.06.2016 - 0,83 %  
01.07.2015 - 31.12.2015 - 0,83 %  
01.01.2015 - 30.06.2015 - 0,83 %  
01.07.2014 - 31.12.2014 - 0,73 %  
01.01.2014 - 30.06.2014 - 0,63 %  
01.07.2013 - 31.12.2013 - 0,38 %

### **Verbraucherpreisindex**

Verbraucherpreisindex (2015 = 100)

2022		2021			
121,6	November	117,3	Mai	111,1	Dezember
122,2	Oktober	116,2	April	110,5	November
121,1	September	115,3	März		
118,8	August	112,5	Februar		
118,4	Juli	111,5	Januar		
117,4	Juni				

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:  
<http://www.destatis.de> - Konjunkturindikatoren - Verbraucherpreise

#### **Thomas Staib**

Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
tst@staib-partner.de

#### **Heike Diehl-Staib**

Rechtsanwältin  
hds@staib-partner.de

Sofern Sie unsere Mandanteninformation künftig nicht mehr erhalten wollen, teilen Sie uns dies gerne per E-Mail: [kanzlei@staib-partner.de](mailto:kanzlei@staib-partner.de) - Telefax: 07231/933620 - oder Telefon: 07231/933600 - mit.