

Minijobber und Energiepreispauschale: Denken Sie daran!

Bereits mit Steuertipp Juli 2022 haben wir Sie umfassend über die Energiepreispauschale (EPP) und deren Auszahlung durch Sie als Arbeitgeber informiert. Der Anspruch auf die Energiepreispauschale entsteht am 01.09.2022. Berechtig sind Arbeitnehmer, die ihr erstes Dienstverhältnis bei Ihnen haben. Arbeitgeber müssen rechtzeitig, spätestens bis Mitte August nun bei ihren Aushilfen abfragen, ob es sich bei ihrem Mini-Job um ihr erstes Arbeitsverhältnis handelt. Denn 450 €-Kräfte („Mini-Jobber“) erhalten die EPP grundsätzlich nur dann, wenn der Arbeitnehmer schriftlich bestätigt, dass es sich bei dem Mini-Job um das erste Arbeitsverhältnis handelt.

Das Bundesfinanzministerium hat seinen FAQ zur Energiepreispauschale aktualisiert (Stand 20.07.2022 <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/FAQ/energiepreispauschale.html>) Ein Muster für die Bestätigung des ersten Dienstverhältnisses finden Sie dort unter Ziffer VI. 8..

Siehe hierzu auch WBO-weekly **V 22 / 104** vom 07.07.2022.

Im Auftrag des
WBO erstellt!

Eine Weitergabe
dieses Steuertipps
an Dritte ist nicht
gestattet.

Verschärfung Nachweisgesetz - Nur Schriftliches zählt!

Noch immer gibt es in der Praxis Arbeitsverhältnisse, für die kein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt. Natürlich können Arbeitsverträge grundsätzlich auch wirksam mündlich geschlossen werden, der wirksame Vertragsschluss ist nicht von einer bestimmten Form abhängig. Allerdings gehen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer dabei das Risiko ein, im Streitfall ihre Position nicht belegen zu können. Neben diesen praktischen Nachweisproblemen verstößt ein nur mündlich geschlossener Arbeitsvertrag aber regelmäßig auch gegen die Vorgaben des **Nachweisgesetzes**. Hier gelten **ab dem 01.08.2022 neue Vorschriften!**

Bereits bisher waren Arbeitgeber verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Beschäftigungsverhältnisses wesentliche Eckpunkte des Arbeitsverhältnisses schriftlich festzuhalten und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Gesetzlich sanktioniert wurde ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz bisher nicht. Nun müssen Arbeitgeber ab dem 01.08.2022 unbedingt das neue Nachweisgesetz beachten. Die bereits bestehenden Nachweispflichten wurden erweitert und ergänzt, die Fristen verkürzt. Schmerzhaft sind insbesondere die Sanktionen für Arbeitgeber, die bei Verstößen nun drohen. Es können bis zu 2.000 € Bußgeld pro Verstoß verhängt werden.

Neu ist beispielsweise, dass entweder das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses und gegebenenfalls die Dauer der Probezeit festgehalten werden müssen. Auch die detaillierte Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der - getrennt ausgewiesenen - Überstundenvergütung, den Zuschlägen, den Zulagen und Prämien sowie etwaiger Sonderzahlungen ist anzugeben. Dies gilt auch für die Art und Fälligkeit der Auszahlung. Eine wesentliche Neuerung ist zudem, dass im Hinblick auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses neben der Kündigungsfrist nunmehr auch das beim Ausspruch einer Kündigung einzuhaltende Verfahren (z.B. Schriftform, Kündigungsfrist) zu benennen ist. Auch auf die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage muss hingewiesen werden. Des Weiteren ist gegebenenfalls die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen oder zum Beispiel ein Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung festzuhalten.

Der Steuertipp wurde nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr, von der **Steuerberaterin und Rechtsanwältin Stephanie Holtkötter**, München im Auftrag des WBO **erstellt** & ersetzt in keinem Fall die eingehende Erklärung & Beratung Ihres steuerlichen oder rechtlichen Beraters.

Seite 1 von 2

Spätestens am Tag der ersten Arbeitsleistung müssen die Angaben zu Name und Anschrift der Vertragsparteien, Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts sowie vereinbarter Arbeitszeit schriftlich fixiert werden. Spätestens sieben Tage später müssen sodann insbesondere der Beginn des Arbeitsverhältnisses, die Dauer der Probezeit sowie eine etwaige vereinbarte Befristung, der Arbeitsort, die Leistungsbeschreibung und die Überstundenanordnung niedergeschrieben worden sein.

Arbeitgeber sollten also nunmehr unbedingt gleich zu Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses alle geforderten Konditionen des Arbeitsverhältnisses in einem schriftlichen Arbeitsvertrag dokumentieren, handschriftlich unterzeichnen und dem Arbeitnehmer aushändigen. Zwar betrifft das Schriftformerfordernis des Nachweisgesetzes nicht direkt die Arbeitsverträge selbst, sondern nur die im NachwG gelisteten Informationen. Allerdings werden diese regelmäßig durch den Arbeitsvertrag erfüllt. Eine Zusammenfassung per Mail, als Scan oder lediglich mit digitaler Unterschrift reicht nach § 2 NachwG nicht aus, denn die Pflichten müssen in Schriftform erfüllt werden.

Vorhandene Vertragsvorlagen und betriebliche Abläufe müssen an die verschärften Vorgaben angepasst werden. Bei bereits vor dem 01.08.2022 bestehenden Arbeitsverhältnissen treffen die verschärften Nachweispflichten Arbeitgeber nur dann, wenn der Arbeitnehmer diesen entsprechend aufgefordert hat. Arbeitgeber müssen dieser Aufforderung dann innerhalb von sieben Kalendertagen nachkommen.

Siehe hierzu auch WBO-weekly **V 22 / 117** vom 28.07.2022.

Energiesteuererstattung 2022: Kein Anspruch für den Zeitraum des „Tankrabattes“

Bei der Antragstellung auf Energiesteuerrückerstattung im ÖPNV für 2022 ist das zweite Entlastungspaket zum Umgang mit den hohen Energiekosten zu berücksichtigen. Durch das Energiesteuersenkungsgesetz wurde vorübergehend die Energiesteuer auf Kraftstoffe gesenkt. Auf Grund dieses so genannten Tankrabattes wird für den Zeitraum vom 01.06.- 31.08.2022 keine Entlastung nach § 56 Abs. 1 EnergieStG gewährt (§ 68 Abs. 4 EnergieStG i.d.F.d. EnergieStSenkG). Kraftstoffe, die in diesen drei Monaten gekauft wurden, wurden bereits steuerlich maximal entlastet, eine zusätzliche Rückerstattung wird daher nicht gewährt. Für die Steuererstattung maßgeblich ist der Zeitpunkt des Bezugs des Kraftstoffes; sofern Sie in den o.g. Monaten Kraftstoff verbrauchen, den Sie vor dem 01.06.2022 gekauft haben, unterlag dieser ja noch dem regulären Energiesteuersatz. Eine Energiesteuererstattung ist insoweit unverändert möglich, entsprechende Belege sind dem Erstattungsantrag beizufügen.

Siehe hierzu auch WBO-weekly **V 22 / 55** vom 14.07.2022.

Im Auftrag des
WBO erstellt!

Eine Weitergabe
dieses Steuertipps
an Dritte ist nicht
gestattet.

Der Steuertipp wurde nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr, von der **Steuerberaterin und Rechtsanwältin Stephanie Holtkötter**, München im Auftrag des WBO **erstellt** & ersetzt in keinem Fall die eingehende Erklärung & Beratung Ihres steuerlichen oder rechtlichen Beraters.

Seite 2 von 2