



Dr. Heinsohn
& PARTNER STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT mbB

LOTSE
Juli 2024

IN DIESER AUSGABE:

DAS WACHSTUMSCHANCENGESETZ IM KURZTICKER
DIE AKTUALISIERTEN GOBD-RICHTLINIEN!
KONTINUIERLICHES VERBESSERUNGSMANAGEMENT
DA FREUEN SICH IHRE MITARBEITENDEN!
E-RECHNUNG - DER ZEITPLAN



Viel Spaß beim Lesen
Ihre Dr. Heinsohn & Partner
Steuerberatungsgesellschaft mbB



DAS WACHSTUMSCHANCEGESETZ IM KURZTICKER

Am 27.03.2024 ist es dann doch noch wahr geworden: Das Wachstumschancengesetz wurde im Bundesgesetzblatt veröffentlicht, nachdem es am 22.03.2024 die Bundesratssitzung passiert hatte.

Jetzt können wir endlich mit Sicherheit sagen, welche **Wachstumsanreize** geschaffen werden – da ist für jeden tatsächlich etwas dabei.

Nachfolgend lesen Sie die Änderungen im **Kurzticker**:

1. Für alle Steuerbürger

- Ein **Verlustvortrag** kann bis zu einem Sockelbetrag von 1 Mio. € (Ehegatten 2 Mio. €) unbegrenzt abgezogen werden. Für den Teil, der den Sockelbetrag überschreitet, ist der Verlustvortrag auf 70 % des Gesamtbetrags der Einkünfte des Verlustvortragsjahrs beschränkt (bisher: 60 %). Das gilt für die Jahre 2024 bis 2027.
- Ab dem Jahr 2023 wird der Anstieg des Besteuerungsanteils für jeden neuen **Renteneintrittsjahrgang** auf einen halben Prozentpunkt jährlich reduziert. Für die Kohorte 2023 beträgt demnach der maßgebliche Besteuerungsanteil anstatt 83 % nur noch 82,5 %, und nach seinem kontinuierlichen jährlichen Aufwuchs erreicht er erstmals für die Kohorte 2058 100 %.
- Gewinne aus privaten **Veräußerungsgeschäften** (z.B. Aktien) bleiben steuerfrei, wenn der im Kalenderjahr erzielte Gesamtgewinn weniger als 1.000 € beträgt (bisher: 600 €).

2. Für Unternehmer

- **Geschenke an Geschäftsfreunde**: 50 € pro Wirtschaftsjahr (bisher: 35 €)
- private Kfz-Nutzung von **E-Autos**: 0,25 %, wenn Bruttolistenpreis < 70.000 € (bisher: < 60.000 €)
- Es gibt wieder eine **degressive AfA** für bewegliche Wirtschaftsgüter, die nach dem 31.03.2024 und vor dem 01.01.2025 angeschafft oder hergestellt worden sind. Sie beträgt höchstens das Zweifache des bei der linearen Jahres-AfA in Betracht kommenden Prozentsatzes und maximal 20 %.
- Bei **beweglichen Wirtschaftsgütern** gibt es eine **Sonderabschreibung** in Höhe von nun **40 %** (bisher: 20 %), wenn die Gewinngrenze von 200.000 € im Jahr, das der Investition vorangeht, nicht überschritten wurde.
- Es gibt keine Verpflichtung zur Abgabe der **Umsatzsteuervoranmeldung** und Entrichtung der Vorauszahlung, wenn die Steuer für das vorausgegangene Kalenderjahr nicht mehr als 2.000 € (bisher 1.000 €) betragen hat.
- Die Möglichkeit der Berechnung der **Umsatzsteuer nach vereinnahmten statt vereinbarten Entgelten** wird von 600.000 € auf 800.000 € angehoben.

- Die **Buchführungspflicht** beginnt erst ab einem Gesamtumsatz von mehr als 800.000 € (bisher: 600.000 €) im Kalenderjahr oder ab einem Gewinn in Höhe von 80.000 € (bisher: 60.000 €).

3. Für Arbeitgeber

- Der **Pauschbetrag für Berufskraftfahrer**, die im Fahrzeug übernachten, wird von 8 € auf 9 € angehoben.
- Arbeitgeber können die Beiträge für eine **Gruppenunfallversicherung** mit einem Pauschsteuersatz von 20 % erheben, wenn der steuerliche Durchschnittsbetrag ohne Versicherungssteuer 100 € im Kalenderjahr nicht übersteigt. Dieser Grenzbetrag wird aufgehoben.

4. Für Immobilienbesitzer und die, die es werden wollen

- Es gibt nun eine **degressive AfA für Wohngebäude** in Höhe von 5 %. Sie kann angesetzt werden, wenn mit der Herstellung nach dem 30.09.2023 und vor dem 01.10.2029 begonnen oder der Kaufvertrag nach dem 30.09.2023 und vor dem 01.10.2029 rechtswirksam abgeschlossen wird.
- Zusätzlich gibt es eine **Sonderabschreibung** für den Mietwohnungsneubau mit bis zu 5 % im Jahr der Anschaffung oder Fertigstellung und in den folgenden drei Jahren, wenn die Baukostenobergrenze von 5.200 €/m² nicht überschritten wurde. Die Bemessungsgrundlage beträgt aber nur maximal 4.000 €/m².

Nicht umgesetzt wurden dagegen:

- Freigrenze i.H.v. 1.000 € für Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung
- Erhöhung der Grenze für geringwertige Wirtschaftsgüter auf 1.000 €
- Anhebung der Pauschalen für Verpflegungsmehraufwand
- erweiterter Verlustrücktrag
- Anhebung des Freibetrags für Betriebsveranstaltungen auf 150€
- Anhebung des Fördersatzes für die steuerliche Förderung energetischer Sanierungsmaßnahmen
- Einführung einer Anzeigepflicht für innerstaatliche Steuerergänzungen (nicht zuletzt durch unseren Kampf gegen diese Vorschrift – wir sind schließlich Steuerberater*innen für Sie und nicht Steuerverräter für die Finanzverwaltung)

Das waren nun die wichtigsten Änderungen in aller Kürze. Wie Sie sich denken können, steckt der Teufel im Detail. Deshalb gilt: Bei Fragen zu den einzelnen Punkten beraten wir Sie gerne!

NEU AUF DEM REGAL: DIE AKTUALISIERTEN GOBD-RICHTLINIEN! DAS FUNDAMENT DER FIBU

„Die Buchhaltung macht mein Steuerberater. Wenn sich da in den Grundsätzen etwas ändert, geht mich das nichts an, sondern hat das Steuerbüro dies zu beachten.“

Stimmt die Aussage? Natürlich nicht. Verantwortlich für die Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sind Sie. Doch keine Sorge, wir lassen Sie dabei nicht allein.

Wussten Sie, dass sogar die **jahrzehntelang geltenden Buchführungsregeln** nun ein **Update** erhalten haben? Ja, richtig gehört – die Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung (GoBD) haben sich frisch herausgeputzt und sind bereit für das 21. Jahrhundert. Na ja, oder wenigstens für die nächsten Jahre. Also, werfen wir einen Blick auf das, was für Sie als Unternehmer wirklich wichtig ist.

Erstens: Klarheit und Wahrheit bleiben König.

Die Grundpfeiler der Buchführung – Nachvollziehbarkeit und Nachprüfbarkeit, Wahrheit, Klarheit, fortlaufende Aufzeichnung, Vollständigkeit, Einzelaufzeichnungspflicht, Richtigkeit, zeitgerechte Verbuchung und die Unveränderbarkeit – bleiben natürlich bestehen. Diese Prinzipien sind und bleiben das Rückgrat Ihrer Finanzbuchhaltung.

Zweitens: Willkommen in der digitalen Welt.

Die kleinen, fast unscheinbaren Änderungen im Wortlaut wie die Ersetzung von „Finanzverwaltung“ durch „Finanzbehörde“ signalisieren etwas Größeres. Der Zugang zu Ihren Daten geht jetzt vermehrt über digitale Schnittstellen – auch über die Cloud. Bedeutet das mehr Bürokratie? Nicht unbedingt, aber es heißt, dass Ihre Daten schneller und öfter gefragt sein könnten, besonders wenn die Betriebsprüfung ansteht.

Drittens: Der Größenunterschied zählt.

Für die kleinen Fische im Teich – Unternehmen mit einem Umsatz unter 22.000 € – gibt es gute Nachrichten. Die Schnittstellen-Regeln werden nun größenabhängig angewendet. Mit anderen Worten:

Man will nicht mit Kanonen auf Spatzen (Kleinunternehmer) schießen.

Was heißt das konkret? – Ihre Buchführung und Ihre Aufzeichnungen sind grundsätzlich der Besteuerung zugrunde zu legen, wenn sie den steuerlichen Vorschriften entsprechen. Liegen die Voraussetzungen vor, können Sie sich auf die Vermutungsregelung berufen, während es der Finanzverwaltung überlassen bleibt, diese Vermutung zu widerlegen und zu ändern.

Nun wurde aber ergänzt, dass keine Beweiskraft für die Buchführung gelten soll – und das ist neu –, wenn die elektronischen Daten nicht nach der Vorgabe der einheitlichen digitalen Schnittstelle (in der Regel die GdPdU-Schnittstelle) zur Verfügung gestellt wurden.

Was aber, wenn Sie als Kleinunternehmer Excel für Ihre Aufzeichnungen nutzen? Eine entsprechende Schnittstelle existiert da nicht. – Dann greift die Skalierung: Bei den „Spatzen“ bleibt die Beweislast beim Finanzamt.

Ab wann soll das kommen?

Diese Änderungen traten bereits am 1. April 2024 in Kraft, und nein, das ist kein Aprilscherz! Es ist wichtig, dass auch Sie diese Änderungen kennen und entsprechend agieren können, denn Unwissenheit schützt vor Strafe nicht.

Ich hoffe, diese kleinen Einblicke haben Ihnen die neuen GoBD-Richtlinien etwas schmackhafter gemacht. Denken Sie daran: Ein gut geführtes Buch hält nicht nur die Finanzbehörde fern, sondern erspart Ihnen auch Kopfschmerzen bei der nächsten Betriebsprüfung.

Für Fragen stehen wir Ihnen wie immer zur Verfügung. Lassen Sie uns gemeinsam sicherstellen, dass Ihre Bücher nicht nur ordentlich, sondern auch zukunftssicher sind!

Blieben Sie neugierig und gut informiert!



KONTINUIERLICHES VERBESSERUNGSMANAGEMENT – WIE AUS FEHLERN UND BESCHWERDEN CHANCEN WERDEN

Fehler- und Beschwerdemanagement – zwei Begriffe, die bei vielen von uns vielleicht erst mal ein ungutes Gefühl hervorrufen. Doch in Wahrheit sind sie der Schlüssel zu Wachstum und Erfolg, wenn man sie richtig anpackt. Denn: Wer **Lerngelegenheiten** erkennt und daraus lernt und gleichzeitig **Kundenbeschwerden konstruktiv** nutzt, wird langfristig profitieren. Lassen Sie uns die zwei Seiten dieser Medaille genauer anschauen und herausfinden, wie eine positive Haltung und konkrete Maßnahmen Ihr Unternehmen voranbringen können.

1. Fehlermanagement – aus Fehlern lernen und wachsen

Positive Haltung gegenüber Fehlern

Es sagt sich immer so leicht, dass **Lerngelegenheiten** Chancen sind. Doch niemand macht Fehler absichtlich – denn dann wären es keine Fehler, sondern Sabotage. Trotzdem haben wir in unserem Kulturkreis und vor allem in der Schule gelernt, dass Fehler schlecht sind und negative Konsequenzen haben.

Entscheidend ist also nicht, dass wir Fehler gut finden, sondern dass wir sie als **unvermeidlichen Teil des Lernprozesses** akzeptieren und die negativen Konsequenzen des Verschweigens erkennen. Denn wenn wir Fehler verschweigen, können wir nicht daraus lernen. Im schlimmsten Fall wiederholt ein anderer den Fehler, oder ein kleiner Fehler kumuliert sich durch weitere Fehler zu einem großen.

Psychologische Hürden überwinden

Mitarbeiter haben oft **Angst**, Fehler zuzugeben. Diese Angst ist tief verwurzelt und hat viel mit den negativen Erfahrungen in der Vergangenheit zu tun. Hier einige Strategien, um diese Hürden zu überwinden:

- **Lerngelegenheit** statt Fehler: Manchmal machen Worte den Unterschied. Sprechen Sie im Unternehmen konsequent von Lernchancen oder -gelegenheiten statt von Fehlern, und die Haltung wird sich ändern.
- **Fehlertoleranz** kommunizieren: Machen Sie von Anfang an klar, dass Lerngelegenheiten nicht bestraft, sondern als Chance gesehen werden. Es geht darum, diese Erfahrungen als **Sprungbrett für Verbesserungen** zu nutzen.
- **Vorbildfunktion** übernehmen: Sprechen Sie als Führungskraft offen über eigene Lerngelegenheiten und zeigen Sie, wie Sie daraus gelernt haben. Das schafft Vertrauen und ermutigt Mitarbeiter, ebenfalls offen zu sein.
- **Lernfreundliche Feedbackkultur** etablieren: Geben Sie konstruktives Feedback, das nicht verurteilt, sondern zum Nachdenken und Lernen anregt. Kritik sollte immer lösungsorientiert und respektvoll sein.

Praktische Umsetzungstipps zum Fehlermanagement

1. Führen Sie **Lernrunden** ein: regelmäßige Meetings, in denen offen über Lerngelegenheiten gesprochen wird, ohne dass jemand Angst haben muss, verurteilt zu werden. Solche Runden fördern das Vertrauen und die Lernbereitschaft im Team.
2. Führen Sie **Lernprotokolle**: Mitarbeiter dokumentieren ihre Erfahrungen und die daraus gezogenen Lehren. Das hilft nicht nur dem Einzelnen, sondern auch dem gesamten Team, von den Erfahrungen anderer zu profitieren.
3. **Trainings und Workshops**: Sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeitenden für eine konstruktive Fehlerkultur. Rollenspiele und Fallstudien können hier sehr hilfreich sein, um den Umgang mit Lerngelegenheiten zu üben und zu reflektieren.

Feedback-Beispiel für einen Chef

Stellen Sie sich vor, ein Mitarbeiter hat einen Fehler begangen, der einen Kunden verärgert hat.

Wenn Sie jetzt zum Mitarbeiter gehen und vorwurfsvoll fragen, was da passiert ist und warum er / sie das verbockt hat, wird der Mitarbeiter wahrscheinlich sofort in die Rechtfertigung gehen und versuchen, den Fehler möglichst klein zu reden oder anderen (Umständen) die Schuld geben. Das bringt niemanden weiter.

Ein fehlerfreundliches Feedback könnte folgendermaßen aussehen:

Chef: „Hallo [Name des Mitarbeiters], ich wollte mit dir über die Situation von gestern sprechen. Dabei ist eine Lerngelegenheit aufgetaucht. Erst mal möchte ich dir sagen, dass solche Herausforderungen ganz normal sind und es wichtig ist, dass wir daraus lernen. Niemand ist perfekt, und es ist vollkommen in Ordnung, dass so etwas passiert.“

Lass uns zusammen anschauen, was genau passiert ist und wie wir das in Zukunft vermeiden können. Was glaubst du, hat zu dieser Erfahrung geführt? Gibt es etwas, das wir im Prozess oder in der Kommunikation verbessern können? Ich schätze deine Offenheit und deinen Einsatz sehr und möchte sicherstellen, dass du die Unterstützung bekommst, die du brauchst, um solche Situationen in Zukunft besser handhaben zu können.

Mir ist wichtig, dass du weißt, dass du nicht allein bist und dass wir als Team aus solchen Erfahrungen lernen. Hast du vielleicht schon eine Idee, was wir anders machen könnten?“

Vielleicht haben Sie diese Anekdote aus dem Hause IBM ja schon einmal gehört, doch sie fasst den Kern von gelungener Fehlerkultur bestens zusammen:

Ein junger Mitarbeiter verlor die Kontrolle über ein Projekt und bescherte dem Unternehmen einen Schaden von 600.000 Dollar. Der Mitarbeiter wurde zum Chef Tom Watson zitiert und rechnete fest mit seiner Entlassung. Doch der IBM-Gründer Watson verkündete zu seiner Überraschung: „Ich habe gerade 600.000 Dollar in ihre Weiterbildung investiert. Warum sollte ich sie jetzt entlassen?“

2. Beschwerdemanagement – aus Beschwerden Loyalität schaffen

Eine Kundenbeschwerde ist ein Geschenk – auch wenn es manchmal nicht hübsch verpackt ist. Sie bietet die Chance, Schwachstellen zu erkennen und den Kunden noch enger an das Unternehmen zu binden. Wer Beschwerden ernst nimmt und konstruktiv bearbeitet, zeigt dem Kunden, dass seine Meinung wertgeschätzt wird.

Warum ist gerade der erfolgreiche Umgang mit Beschwerden so wichtig?

Studien zeigen, dass eine **negative Erfahrung in der Regel zweibis viermal öfter weitererzählt** wird als eine positive. Zudem beschweren sich nur etwa 4 % der unzufriedenen Kunden überhaupt direkt beim Unternehmen – die meisten wechseln zur Konkurrenz und erzählen anderen über ihre negativen Erfahrungen, ohne dass Sie die Chance bekommen, es wiedergutzumachen.

Ermuntern Sie deshalb Ihre Kunden auf jeden Fall, sich immer an Sie zu wenden, wenn etwas mal nicht ganz passt. Wie wäre es zum Beispiel mit diesem **Spruch** auf der **Rechnung** oder an der **Ausgangstür** Ihres Geschäfts:

„Wenn Sie mit unserer Leistung zufrieden waren, sagen Sie es weiter. Wenn nicht, sagen Sie es uns.“

Positive Haltung gegenüber Beschwerden

Es fällt nicht immer leicht, ruhig zu bleiben, wenn sich ein Kunde beschwert und dabei emotional wird. Doch genau in solchen Momenten ist es wichtig, professionell zu reagieren.

Zwei Merksätze, die Ihnen und Ihren Mitarbeitenden helfen, eine positive Einstellung hinsichtlich Beschwerden einzunehmen:

1. Ein Kunde, der sich beschwert, nimmt sich extra Zeit dafür, um uns zu spiegeln, dass etwas nicht passt. Dieser Kunde will also eine **Lösung**, um wieder ein zufriedener Kunde bei uns zu sein.
2. Der Kunde tut etwas für sich, nicht gegen mich. Auch wenn die Beschwerde lautstark oder verärgert vermittelt wird, es geht nicht um meine Person. Der andere will seine Emotionen loswerden können und sucht nach einer Lösung.

Praktische Umsetzungstipps zum Beschwerdemanagement

1. Definieren Sie den Beschwerdeprozess: Ein klarer, einfacher Prozess, den alle Mitarbeiter kennen, hilft, Beschwerden strukturiert und effektiv zu bearbeiten.

Ein Unternehmen hat sich folgende Regeln im Umgang mit Beschwerden gegeben:

- Wir begrüßen unseren Kunden – möglichst mit Namen –, auch wenn er uns in seiner Aufregung nicht begrüßt hat.
- Wir lassen den Kunden ausreden und bleiben dabei höflich.
- Wir entschuldigen uns für das Missgeschick und übernehmen die Verantwortung, auch wenn wir den Fehler nicht verursacht haben.
- Wir bedanken uns für die Beschwerde.
- Wir leiten Schritte in die Wege, um den Mangel schnellstmöglich zu beheben.
- Wir informieren unseren Kunden laufend über den Fortgang.

2. Sofortige Reaktion: Zeigen Sie dem Kunden, dass seine Beschwerde ernst genommen wird, indem Sie schnell reagieren und erste Maßnahmen einleiten. Erarbeiten Sie dazu mit Ihren Mitarbeitern konkrete Formulierungshilfen, denn eine Beschwerde löst Stress aus, und im schlimmsten Fall erfolgt dann auf den vermeintlichen Kundenangriff ein Gegenangriff in der Art: „Ja kein Wunder, dass das passiert ist. Sie haben ja auch ... gemacht. Da können wir ja gar nichts dafür“ usw. usf.

Der wichtigste Satz dabei lautet: „Ich werde mich sofort persönlich darum kümmern“ und danach entsprechend handeln.

3. Sagen Sie Danke: Zeigen Sie dem Kunden Wertschätzung und sagen Sie Danke dafür, dass sein Anliegen zur Verbesserung des Unternehmens beiträgt.

4. Nutzen Sie den Überraschungseffekt: Der Grund für die Beschwerde wurde behoben, und Ihr Kunde ist zufrieden? Dann setzen Sie jetzt noch das i-Tüpfelchen obendrauf und überraschen Sie mit einem kleinen Geschenk. Denn wenn Beschwerden nicht nur gut, sondern aus Kundensicht großartig gelöst wurden, dann werden diese Erlebnisse überdurchschnittlich häufig weitererzählt.

Fazit

Fehler- und Beschwerdemanagement sind zwei Seiten derselben Medaille. Beide bieten immense **Chancen für Wachstum und Kundenbindung**, wenn sie mit einer positiven Haltung und den richtigen Strategien angegangen werden. Offene Kommunikation, Fehlertoleranz und eine lösungsorientierte Beschwerdebearbeitung sind dabei die Schlüssel zum Erfolg.

Nutzen Sie diese Ansätze und machen Sie aus Ihrem Unternehmen eine **lernende Organisation**, die aus Fehlern wächst und Beschwerden in Loyalität verwandelt. Denn letztlich sind es diese Prozesse, die ein Unternehmen stark und wettbewerbsfähig machen.





DA FREUEN SICH IHRE MITARBEITENDEN! TIPPS FÜR MEHR „CÄSH IN DER TÄSCH“

Gute Mitarbeiter finden und binden ist und bleibt eine Herausforderung für Unternehmen. In einer Studie von Randstad Deutschland aus dem Jahr 2021 gaben knapp 70 Prozent der Befragten die **Arbeitsplatzsicherheit** als wichtigen Faktor für die Arbeitgeberwahl an. Für **67%** der Befragten sind ein **attraktives Gehalt** und Sozialleistungen ebenfalls wichtig und für 63% spielt eine **angenehme Arbeitsatmosphäre** eine große Rolle.

Die **Höhe des Gehalts** steht hier also an zweiter Stelle im Entscheidungs-Ranking, d.h. es macht Sinn, **alle Möglichkeiten auszuschöpfen**, um Mitarbeitenden eine gutes Gehalt zu bieten - den bestehenden, damit sie von Headhuntern nicht so leicht in Versuchung geführt werden und neuen Mitarbeitenden, um ihnen die Entscheidung zu erleichtern.

Die **direkte Gehaltserhöhung** ist dabei für Arbeitgebende die **teuerste Variante**. Deshalb stehen wir Immer wieder gemeinsam mit Ihnen vor der Frage: Wie können Sie den Nettolohn Ihrer Mitarbeitenden möglichst günstig erhöhen?

Hierzu haben wir ein paar Tipps für Sie:

1. Inflationsausgleichsprämie

Bis zum **31.12.2024** können Sie Ihren Mitarbeitenden noch bis zu **3.000 € als steuerfreie Inflationsausgleichsprämie** zusätzlich zum normalen Lohn zahlen. Dabei kann jeder Arbeitgeber die Zahlung vornehmen. Wechselt der Arbeitnehmer die Arbeitsstelle, oder hat er sogar mehrere Arbeitgeber, kann er von jedem die Prämie steuerfrei erhalten.

2. Steuerfreiheit im Rahmen der 50-€-Grenze

Hier hält der Gesetzgeber einen ganzen Strauß von Möglichkeiten bereit. Allerdings können **monatlich nur einmal pro Mitarbeitenden** die 50 € gewährt werden. Hier die Auflistung:

- Überlassung von **Waren-, Benzingutscheinen, Tankkarten, Shopping-Cards**
- Überreignung von **Gegenständen des täglichen Bedarfs** (z.B. Bücher, Telefonkarten, Briefmarken)
- Überlassung von **Geschenklosen**
- Gewährung von **Arbeitsessen**
- Gewährung von **Personalrabatten** auf Waren und Dienstleistungen von Konzerngesellschaften

- Gewährung von **Rabatten** auf Waren und Dienstleistungen durch Dritte

3. Steuerfreiheit außerhalb der 50-€-Grenze

Zusätzlich zu den vorgenannten Vergünstigungen gibt es noch folgende „Goodies“:

- **Sachgeschenke** aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses, wie z.B. Geburtstag, Geburt eines Kindes, Hochzeit, bis zu 60 €
- **Getränke** und **Genussmittel** zum Verzehr im Betrieb in unbegrenzter Höhe
- Speisen zum Verzehr im Betrieb anlässlich und während eines **besonderen Arbeitseinsatzes** (nicht bei regelmäßigen Meetings) bis zu 60 €
- Gewährung von **zinslosen oder zinsverbilligten Arbeitgeberdarlehen** an Arbeitnehmer bei einem Darlehensbetrag bis zu 2.600€
- Gewährung von **Personalrabatten** auf Waren und Dienstleistungen von Ihnen als Arbeitgeber. Hier wird ein Bewertungsabschlag von 4 % vorgenommen. Steuer- und Beitragsfreiheit sind bei einem Betrag bis zu 1.080 € gegeben.
- unentgeltliche Zurverfügungstellung von **Parkplätzen** während der Arbeitszeit
- Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern in **Kindergärten** und vergleichbaren Einrichtungen/ kurzfristige, außergewöhnliche Kinderbetreuung bis zum 14. Lebensjahr, wenn die Kosten 600 € pro Kalenderjahr nicht übersteigen
- Zuschläge für **Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit** von maximal 25 bis 50 %; hier ist der Nachweis mittels Aufzeichnungen erforderlich
- Übernahme von **Studiengebühren** und **Fortbildungskosten**
- Leistungen zur betrieblichen **Gesundheitsförderung** (z.B. Massagen, Yoga-Kurse, Ernährungsberatung, ggf. Fitnessstudio) bis zu 600 € im Kalenderjahr
- Maßnahmen zur **Vorbeugung** spezifisch berufsbedingter Beeinträchtigungen (z.B. Rückenschule)
- **Sammelbeförderung** von Arbeitnehmern (z.B. in Kleinbussen) zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte
- Überlassung von **Datenverarbeitungsgeräten** (z.B. PC, Smartphones) auch zur privaten Nutzung
- Auslagenersatz für **betriebliche Telekommunikationskosten** von privaten Telekommunikationsgeräten

- **Jobtickets** mit Rahmenabkommen mit dem regionalen Verkehrsträger
- Überlassung von **(Elektro-)Fahrrädern** zur privaten Nutzung

4. Steuerfreiheit oder Lohnsteuerpauschalierung

- Durchführung von **Betriebsveranstaltungen** (z.B. Weihnachtsfeier, Sommerfest, Betriebsausflug): für maximal zwei Veranstaltungen, die jeweils bis zu 110 € pro teilnehmenden Arbeitnehmer kosten. Wird es teurer, können Sie den übersteigenden Betrag pauschal mit 25 % versteuern.
- **Kantinenmahlzeiten** und **Restaurantschecks**: Diese können entweder bis zu den amtlichen Sachbezugswerten steuer- und beitragsfrei gewährt werden oder mit 25 % pauschal versteuert werden.
- Kostenübernahme für eine **private BahnCard**, die für Auswärtstätigkeiten oder Fahrten zwischen Wohnung und Betrieb eingesetzt wird -> Versteuerung mit 15 % pauschal
- Beiträge für **Gruppenunfallversicherung** -> Versteuerung mit 20 % pauschal

5. Lohnsteuerpauschalierung mit 15 %, 25 % oder 30 %

- **Fahrtkostenersatz** für Fahrten zwischen Wohnung und Betrieb -> Versteuerung mit 15 % pauschal
- Gewährung von **Erholungsbeihilfen** bis zu 156 € (für den Arbeitnehmer), 104 € (für den Ehegatten) und 52 € (für Kinder) -> Versteuerung mit 25 % pauschal
- Gewährung von **Verpflegungsmehraufwendungen** bei Auswärtstätigkeit über die Verpflegungspauschalen von 14 bzw.

28 € hinaus bis zu einer Höhe von maximal 100 % der Verpflegungspauschale -> Versteuerung mit 25 % pauschal

- Übereignung von **Datenverarbeitungsgeräten** (z.B. PC, Smartphones) -> Versteuerung mit 25 % pauschal
- betrieblich veranlasste **Sachzuwendungen** an Arbeitnehmer, z.B. Incentive-Reisen: Hier erfolgt eine pauschale Versteuerung mit 30 %, allerdings fällt Sozialversicherung an.

Eine weitere Spielwiese ist die **Dienstwagengestellung** mit der Möglichkeit der privaten Nutzung. Hier hängt die Besteuerung davon ab, ob es sich um einen Verbrenner-, Hybrid- oder reinen Elektrowagen handelt. Es ist ein sehr komplexes Thema, welches in einem separaten Beitrag dargestellt wird.

Natürlich gilt es bei all den oben genannten Vergünstigungen, die rechtlichen Rahmenbedingungen einzuhalten. Diese sind nicht vollständig dargestellt.

Die zahlreichen Möglichkeiten der **Nettolohn-Optimierung** lassen sich **kombinieren** und je Mitarbeiter **individuell gestalten**. So haben Ihre Mitarbeitenden mehr Geld zur Verfügung und Sie zahlen als Arbeitgeber dafür keine oder geringere Lohnsteuer und Sozialversicherung - eine echte **Win-Win-Situation**.

Sprechen Sie uns an! Wir werden gemeinsam mit Ihnen prüfen, wie Sie Ihren Arbeitnehmern eine Freude bereiten können.

E-RECHNUNG - DER ZEITPLAN

Am 22. März 2024 wurde mit dem **Wachstumschancengesetz** die **Verpflichtung zur E-Rechnung im B2B-Bereich** verabschiedet.

Die Umsetzung erfolgt dabei in mehreren Stufen, **ab dem 1.1.2028** müssen dann alle Unternehmen E-Rechnungen versenden.

Unser Tipp: schieben Sie das Thema nicht auf die lange Bank, setzen

Sie sich frühzeitig damit auseinander und erstellen Sie einen **stressfreien Umsetzungsplan** in Ihrem Tempo. (So vermeiden Sie den "Huch, ist schon wieder Weihnachten"-Effekt: Jeder weiß, dass der 24.12. kommt und dennoch bricht kurz vorher Hektik aus, um in letzter Minute die Geschenke zu besorgen. ;-)

Gern unterstützen wir Sie dabei.

FORMAT / JAHR	2025	2026	2027	2028
Papier		 gilt nur für Unternehmen unter 800.000 € Vorjahresumsatz		
E-Rechnung				
Andere elektronische Formate	 nur bei Zustimmung des Empfängers	 nur bei Zustimmung des Empfängers - EDI notwendig bei über 800.000 € Vorjahresumsatz	 nur bei Zustimmung des Empfängers und unter Verwendung von EDI	

DIE GESAMTKAPITAL-RENTABILITÄT: EIN SCHLÜSSEL ZUR BEWERTUNG DER UNTERNEHMENSLEISTUNG

Die Gesamtkapital-Rentabilität (GKR) ist eine wichtige betriebswirtschaftliche Kennzahl, die die Rentabilität eines Unternehmens im Verhältnis zum gesamten eingesetzten Kapital misst. Sie gibt Aufschluss darüber, wie effizient Sie in Ihrem Unternehmen Ihr gesamtes Kapital nutzen, um Gewinne zu erwirtschaften.

Die GKR ist von großer Bedeutung, da sie Investoren und Management zeigt, wie gut Sie Ihre Ressourcen im Unternehmen einsetzen. Eine hohe GKR signalisiert eine effiziente Nutzung des Kapitals, während eine niedrige GKR auf Verbesserungspotenzial hinweist.

Die Formel: Die Berechnung der Gesamtkapital-Rentabilität erfolgt wie folgt:

$$\text{Gesamtkapital-Rentabilität} = \frac{\text{Gewinn vor Zinsen und Steuern (EBIT)} \times 100}{\text{Gesamtkapital}}$$

Das Gesamtkapital setzt sich aus dem Eigenkapital und den verzinslichen Verbindlichkeiten zusammen.

Auswirkungen: Eine hohe GKR deutet darauf hin, dass Ihr Unternehmen in der Lage ist, hohe Erträge aus dem eingesetzten Kapital zu generieren. Andererseits kann eine niedrige GKR auf ineffiziente Prozesse oder eine zu hohe Verschuldung hinweisen, was negative Auswirkungen insbesondere auf Ihre Finanzierungsmöglichkeiten haben kann (Stichwort Basel II).

Welche GKR in Ihrem Fall als hoch oder niedrig gilt, hängt unter anderem von Ihrer Unternehmensart ab. Als Faustregel können 10 % GKR angenommen werden.

Tipps zur Verbesserung:

1. **Kostenmanagement optimieren**
2. **Kapital effizient einsetzen**
3. **Verschuldung reduzieren**
4. **Umsatz steigern**

Die Gesamtkapital-Rentabilität ist ein unverzichtbares Instrument zur Bewertung der finanziellen Gesundheit Ihres Unternehmens. Durch gezielte Maßnahmen zur Verbesserung dieser Kennzahl können Sie Ihre Attraktivität für Investoren und Banken erhöhen und langfristig erfolgreich sein.



Die Mandantenzeytung 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 / © IST_24612_08016 / © IST_22332_03376 / © IST_40923_02077 / InlImage
Seite 2 / © IST_40923_02077 / InlImage - Seite 3 / © ISS_23440_00655 / InlImage
Seite 5 / © IST_24612_08016 / InlImage - Seite 6 / © IST_22332_03376 / InlImage
Seite 7 / © Kanzlei4You GbR / InlImage - Seite 8 / © ING_32193_146857 / InlImage

Hinweis:

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

Dr. Heinsohn
& PARTNER STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT mbB

Büro Hamburg

Amsinckstraße 32
20097 Hamburg
Tel (040) 519 00 56-0
Fax (040) 519 00 56-15

Büro Oldenburg

Beverbäkstraße 36
26123 Oldenburg
Tel (04 41) 32 292
Fax (04 41) 31 908

Büro Boizenburg/Elbe

Hafenplatz 6
19258 Boizenburg
Tel (03 88 47) 29 82 - 0
Fax (03 88 47) 29 82 - 15

info@heinsohn-partner.de
www.heinsohn-partner.de