



Gesetz in Prüfung

Das Wachstumschancengesetz, soweit dieses verabschiedet ist, bringt für Unternehmen einige Verbesserungen. Zu Redaktionsschluss befand sich das Gesetz, nachdem die Ampelkoalition es im Bundestag verabschiedet und der Bundesrat es vorerst gestoppt hatte, im Vermittlungsausschuss. Spezielle Punkte sind im Text angesprochen. Ebenso wird auf Handlungsbedarf noch im Januar 2024 hingewiesen. Die Umsetzung könnte/sollte mit Ihrem Steuerberater erfolgen.

bit.ly/47BfukC

Wachstumschancen per Gesetz? Was zu beachten ist

Das Wachstumschancengesetz soll 2024 kommen.

Verabschiedet ist das Gesetz noch nicht. Die für die Praxis relevanten und für die Strategie in Bezug auf Investitionen wichtigen Punkte werden nachfolgend angesprochen – ebenso bereits geltende Regelungen. Die Betriebsausgaben für Wirtschaftsgüter werden über die betriebliche Nutzungsdauer verteilt als Abschreibungen berücksichtigt. Sonderabschreibungen und Sofortabschreibungen sind daher ein zusätzlicher Anreiz zu investieren. Vorgesehen sind neu:

- Die Sofortabschreibung bei Anschaffungskosten für ein Wirtschaftsgut bis zu 1 000* Euro,
- die Sonderabschreibung bei Anschaffung von Wirtschaftsgütern über 1 000* Euro in Höhe von 50 Prozent. (* = netto ohne Umsatzsteuer)

Geschenke an Geschäftspartner: Die Freigrenze soll auf 50 Euro* angehoben werden. Dabei geht es um Geschenke an Personen, die nicht Arbeitnehmer des Pflegedienstes sind.

Betriebsveranstaltungen: Der Freibetrag soll auf 150,00* Euro angehoben

werden. Dieser gilt für zwei Veranstaltungen im Jahr. Bei Überschreiten des Freibetrages oder auf weiteren Veranstaltungen (z.B. der 3.) ist insoweit eine pauschale Besteuerung möglich.

Meldung der pauschalen Lohnsteuer:

Werden bestimmte mögliche Steuerpauschalisierungsmöglichkeiten (s. z.B. oben) nicht zeitnah genutzt und abgerechnet, werden entsprechende Zahlungen sozialversicherungspflichtig. Mit der Lohnsteueranmeldung für Dezember 2023 muss spätestens die Steuermeldung erfolgen.

Regelungen bei Minijobbern: Die Vergütungsgrenze ist begründend auf den (allgemeinen) Mindestlohn auf 538,01 Euro mtl. (auf das Jahr bezogen: 6.456,00 Euro) angehoben. Wenn betriebsindividuell (insbesondere bei Pflegediensten) vom Mindestlohn abweichende Stundenvergütungen gezahlt werden, bedarf es ggf. einer Anpassung der Stundenvereinbarung. Beispiel: Der Lohn eines Mitarbeiters steigt von 15 Euro (2023) auf 16,50 Euro in 2024. Arbeitsstunden in

2023: 6.240,00 Euro / 15 = 416 Stunden,
Arbeitsstunden in 2024: 6.456,00 Euro / 16,50 = 404 Stunden.

Auf Grundlage obiger Arbeitsstunden treffen Sie eine Vereinbarung für 2024 alternativ nach dem Modell „schwankendes Einkommen“ oder „feste Stundenvereinbarung bei möglicher gelegentlicher Überschreitung“ (bei Unvorhersehbarkeit).

Teilnahme am „UI-Verfahren“: Dabei geht es darum, dass der Arbeitgeber bei Entgeltfortzahlung an den Arbeitnehmer im Krankheitsfall quotale eine Erstattung von der Krankenkasse erhält. Spätestens im Januar 2024 müssen/sollten Sie sich für die mögliche Erstattungsquote für Ihren Pflegedienst festlegen.



Foto: Pixabay

Rainer Berg
Dipl. Betriebswirt,
Steuerberater,
info@steuerbuero-berg.de