

Ist die Zeit das Kostbarste unter allem, so ist Zeitverschwendung die allgrößte Verschwendung.

Benjamin Franklin; 1706 – 1790, nordamerikanischer Staatsmann

## **Informationen aus dem Steuer-, Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht - für die GmbH und deren Geschäftsführer -**

**Dezember 2022**

### **Inhaltsverzeichnis**

1. **Geplante Änderungen durch das Jahressteuergesetz**
  2. **Verlängerung der Frist der Grundsteuererklärungen**
  3. **Inflationsausgleichsprämie**
  4. **eAU ab 2023 für Arbeitgeber verpflichtend**
  5. **Keine automatische Verjährung von Urlaubstagen nach drei Jahren**
  6. **Urlaubstage während Quarantäne**
  7. **Gesellschaftsrecht – Treuepflicht eines ausgeschiedenen Gesellschafters**
  8. **Kein Unfallversicherungsschutz bei familiärer Hilfe**
  9. **Sonderkündigungsrecht in einem Gewerberaummietvertrag**
  10. **Kindeswohl entscheidend für Umgangsrecht der Großeltern**
  11. **Keine Überlegungsfrist bei Bildung einer Rettungsgasse**
  12. **Verteilung des im Gebäudeversicherungsvertrag vereinbarten Selbstbehalts**
- **Fälligkeitstermine**
  - **Basiszinssatz / Verzugszinssatz**
  - **Verbraucherpreisindizes**

## 1. Geplante Änderungen durch das Jahressteuergesetz

Für 2023 sind durch das Jahressteuergesetz 2022 erhebliche Änderungen geplant. Bei Redaktionsschluss lag die endgültige Fassung allerdings noch nicht vor. Inwiefern und wann Bundestag und Bundesrat noch zustimmen ist noch nicht abzusehen, es ist aber davon auszugehen, dass ab 2023 mit vielen Änderungen zu rechnen ist. Nachfolgend werden die wichtigsten Änderungsentwürfe stichpunktartig aufgezeichnet, bzgl. der Änderungen im Bewertungsrecht und bei der Berücksichtigung von Altersvorsorgeaufwendungen wird auf die Oktoberausgabe verwiesen:

### **Gebäude-AfA § 7 Abs. 4 EStG:**

Steuerpflichtige hatten bisher die Möglichkeit, ihr Gebäude mit einer kürzeren als der gesetzlich vorgegebenen Nutzungsdauer abzuschreiben, wenn ein begründeter Ausnahmefall vorlag und entsprechende Nachweise vorgelegt werden konnten. Von dieser Ausnahmeregelung soll ab 2023 kein Gebrauch mehr gemacht werden. Soweit die Absetzung für Abnutzung (AfA) für Gebäude im Rahmen der Einkünfteermittlung für das Kalenderjahr 2022 oder das vor dem 1. Januar 2023 endende Wirtschaftsjahr zulässigerweise mit einer geringeren Nutzungsdauer vorgenommen wurde, kann die Absetzung für Abnutzung auch weiterhin nach der zu diesem Stichtag anerkannten kürzeren Nutzungsdauer bemessen werden.

Der reguläre lineare AfA-Satz soll für Gebäude, die Wohnzwecken dienen, von 2 % auf 3 % angehoben werden. Damit verkürzt sich zwar die Abschreibungsdauer auf 33 Jahre, die tatsächliche Nutzungsdauer wird aber weiterhin 50 Jahre betragen. Davon wären Wohngebäude betroffen, die nach dem 30.6.2023 fertiggestellt werden.

### **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, soll der Höchstbetrag von 1.250 € ab 2023 zu einem Pauschbetrag in selbiger Höhe umgewandelt werden, der den Steuerpflichtigen zu gewähren ist, sobald ihnen kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Dadurch entfielen die oft aufwendige Ermittlung der jährlichen Aufwendungen.

Bildet das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der Tätigkeit, kann weiterhin der volle Abzug der Aufwendungen als Betriebsausgabe oder Werbungskosten beantragt werden. Es ist jedoch Voraussetzung, dass dem Steuerpflichtigen dauerhaft kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Wird das häusliche Arbeitszimmer beispielsweise nur an manchen Wochentagen genutzt, weil an den übrigen Tagen ein anderer Arbeitsplatz vorhanden ist, so kann höchstens der Pauschbetrag von 1.250 € 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 pro Jahr im Homeoffice geltend machen. Für jeden Tag wurden 5 € steuermindernd berücksichtigt, im Jahr also maximal 600 €. Nun wird die Regelung erweitert und es sollen ab 2023 bis zu 200 Tage pro Jahr im Homeoffice steuermindernd angegeben werden können, was zu einem Höchstbetrag von 1.000 € 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 soll zum 1.1.2023 auf 1.000 € bei Einzelveranlagung bzw. auf 2.000 € bei Zusammenveranlagung angehoben werden.

#### **Anpassung des Ausbildungsfreibetrags:**

Steuerpflichtige können für ein Kind, welches sich in einer Berufsausbildung befindet und dabei auswärtig untergebracht ist, einen steuermindernden Ausbildungsfreibetrag erhalten. Dieser könnte sich zum 1.1.2023 von bisher 924 € auf 1.200 € erhöhen. Voraussetzung für die Gewährung des Freibetrags ist außerdem, dass für das Kind noch ein Kindergeldanspruch besteht.

#### **Erhöhung der Arbeitslohngrenze:**

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

#### **Förderung von PV-Anlagen:**

Der Ausbau von PV-Anlagen soll in den nächsten Jahren weiter gefördert werden. Die Regierung hat sich dafür mehrere Maßnahmen überlegt. Zum einen soll eine Ertragsteuerbefreiung eingeführt werden, die für PV-Anlagen gilt, wenn diese eine Leistung von max. 30 kW (Bruttonennleistung laut Marktstammdatenregister) bei Einfamilienhäusern und Gewerbeimmobilien bzw. 15 kW je Wohn- und Gewerbeeinheit bei übrigen, überwiegend zu Wohnzwecken genutzten Gebäuden haben. Die Steuerbefreiung soll unabhängig von der späteren Verwendung des erzeugten Stroms gelten.

Zum anderen soll ein sog. Nullsteuersatz für die Umsatzsteuer eingeführt werden, soweit es sich um eine Leistung an den Betreiber einer Anlage handelt und 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 sollen Lohnsteuerhilfvereine eine erweiterte Beratungsbefugnis bekommen und dürften damit auch Steuerpflichtige beraten, die eine PV-Anlage mit einer Leistung mit bis zu 30 kW installiert haben.

## **2. Verlängerung der Frist der Grundsteuererklärungen**

Die Berechnung der Grundsteuer errechnet sich seit Jahren anhand veralteter Werte. Deswegen sollen ab 2025 neue Berechnungsgrundlagen gelten. Für diese werden aber die aktuellen Grundstückswerte benötigt, sodass alle Grundstückseigentümer in Deutschland eine Grundsteuererklärung einreichen müssen. Die ursprünglich angesetzte Frist dazu lief vom 1.7. bis zum 31.10.2022. Da es nicht gelingen wird, dass alle Erklärungen innerhalb der Frist eingehen, haben sich Bund und Länder kurz vor Ablauf der Frist geeinigt, dass die Frist zur Abgabe der Grundsteuererklärungen bundesweit einmalig bis zum 31.1.2023 verlängert wird.

## **3. Inflationsausgleichsprämie**

Die sog. Inflationsausgleichsprämie ist Teil des dritten Entlastungspakets. Durch die Einführung haben Arbeitgeber seit dem 26.10.2022 die Möglichkeit, ihren Arbeitnehmern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn weitere Zahlungen bis zu einer Gesamthöhe von 3.000 € zukommen zu lassen. Dieser Betrag ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Der Begünstigungszeitraum läuft noch bis zum

31.12.2024. Dabei wird es den Arbeitgebern überlassen werden, zu entscheiden, ob und in welcher Höhe sie die Prämie zahlen, eine Zahlungsverpflichtung gibt es nicht.

#### **4. 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 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.

#### **5. 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.

## **6. 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.

## **7. Gesellschaftsrecht – Treuepflicht eines ausgeschiedenen Gesellschafters**

Im Gesellschaftsrecht ist eine mitgliedschaftliche Treuepflicht als eine Hauptverpflichtung eines Gesellschafters gegenüber der Gesellschaft allgemein anerkannt. Diese Treuepflicht knüpft dogmatisch daran an, dass ein Gesellschafter während seiner Mitgliedschaft in der Gesellschaft auch ohne ausdrückliche gesellschaftsvertragliche Regelung deren Belangen Vorrang einzuräumen hat.

Die Treuepflicht dauert zwar grundsätzlich nur bis zum Ausscheiden des Gesellschafters, jedoch kommen darüber hinaus auch noch nachwirkende Treue-, vor allem Unterlassungs- und Loyalitätspflichten in Betracht. Insbesondere darf der Gesellschafter nicht konkrete Geschäftschancen der GmbH auf sich selbst oder auf Dritte, an denen er beteiligt ist, umleiten.

Die Richter des Oberlandesgerichts Naumburg entschieden in ihrem Urteil v. 24.3.2022: „Ein aus einer Zwei-Personen-GmbH ausgeschiedener Mitgesellschafter verstößt gegen seine nachwirkende mitgliedschaftliche Treuepflicht, wenn er die Projektleitung für eine Softwareentwicklung in agiler Arbeitsweise, welche er für eine Kundin der GmbH innehatte, in seinem neuen beruflichen Wirkungskreis ohne Zustimmung der Gesellschaft fortsetzt.“

**Anmerkung:** Die Treuepflicht im Bereich der konkreten Geschäftschancen ist von einem Wettbewerbsverbot abzugrenzen. Es handelt sich um zwei eigenständige Ausprägungen der Treuepflicht.

## **8. Kein Unfallversicherungsschutz bei familiärer Hilfe**

Nach dem Sozialgesetzbuch sind auch Personen in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert, die wie Beschäftigte in einem Unternehmen (sog. Wie-Beschäftigung) tätig werden. Eine versicherte Wie-Beschäftigung setzt deshalb voraus, dass hinsichtlich der Handlung die Merkmale einer abhängigen Beschäftigung anstatt der Merkmale einer unternehmerischen, selbstständigen Tätigkeit überwiegen und keine Sonderbeziehung besteht, die der wesentliche Grund für die Handlung war.

Dem Thüringischen Landessozialgericht (LSG) lag zur Entscheidung der nachfolgende Sachverhalt vor: Ein Mann half seinem Bruder beim Aufbau eines Gerüsts auf dessen Grundstück. Im Zuge der Gerüst-rückbauarbeiten verlor das Gerüst an Halt und der Bruder des Bauherrn sprang bzw. stürzte vom Gerüst

und erlitt eine Fraktur am linken Fuß. Die Unfallversicherung lehnte die Anerkennung des Ereignisses als Arbeitsunfall ab.

Das LSG entschied zugunsten der Versicherung, denn gegen das Vorliegen eines Versicherungsschutzes im Sinne einer Wie-Beschäftigung sprach, dass der Helfer als Bruder in einer Sonderbeziehung stand, die die Tätigkeit maßgeblich prägte.

## **9. Sonderkündigungsrecht in einem Gewerberaummietvertrag**

Räumt der Vermieter dem Mieter in einem gewerblichen Mietvertrag ein Sonderkündigungsrecht bei Nichterreichen eines bestimmten Umsatzes in einem bestimmten Mietjahr ein, ohne dass insoweit Einschränkungen hinsichtlich des Grundes des Nichterreichens des Umsatzes verabredet sind, berechtigt dies den Mieter auch dann zur Kündigung, wenn er den Umsatz lediglich pandemiebedingt verfehlt, in den Vorjahren hingegen erzielt hat.

Dem Vermieter steht dann hinsichtlich des Kündigungsrechts auch kein Recht auf Vertragsanpassung nach den Grundsätzen über die Störung der Geschäftsgrundlage zu, da er das Risiko einer pandemiebedingten Schließung des Mietlokals übernommen hat.

Die Richter des Oberlandesgerichts Hamm legten in einem am 15.7.2022 entschiedenen Fall einen Mietvertrag so aus, dass es den Mietparteien gerade um den tatsächlich erzielten bzw. erwarteten und nicht um einen hypothetischen oder anhand in bestimmten Monaten erzielter Umsätze hochzurechnenden Umsatz ging. Darauf, aus welchen Gründen dieser tatsächlich erwirtschaftete Jahresumsatz der im Vertrag vereinbarten Marge nicht entsprechen sollte, sollte es hingegen nicht ankommen. Dies folgte schon daraus, dass selbst Gründe, die grundsätzlich in die Verantwortungssphäre und den Risikobereich des gewerbetreibenden Mieters fallen, von dem dann bestehenden Sonderkündigungsrecht nicht ausgenommen waren.

## **10. Kindeswohl entscheidend für Umgangsrecht der Großeltern**

Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) haben Großeltern und Geschwister ein Recht auf Umgang mit dem Kind, wenn dieser dem Wohl des Kindes dient. Die im BGB erfolgte Erweiterung des Kreises der Umgangsberechtigten steht unter dem Vorbehalt des positiven Nachweises, dass der Umgang mit den Verwandten dem Kindeswohl förderlich ist. Dies ist allein aus dem Blickwinkel des Kindes zu beurteilen.

In einem vom Oberlandesgericht Brandenburg am 22.7.2022 entschiedenen Fall aus der Praxis lebte eine Mutter mit ihren beiden Töchtern und ihren Eltern zusammen auf einem landwirtschaftlichen Anwesen. Die Mutter zertritt sich jedoch mit ihren Eltern und kündigte ihnen die Wohnung. Mit dem Auszug der Großeltern unterbrach die Mutter auch deren persönlichen Kontakt zu den Mädchen. Nachdem über das Jugendamt nicht einmal ein gemeinsames Gespräch zwischen Mutter und Großeltern erreicht werden konnte, wollten die Großeltern eine gerichtliche Umgangsregelung für beide Kinder erwirken. Die Kinder selbst hatten sich ablehnend geäußert.

Die Richter des OLG versagten den Großeltern ein Umgangsrecht. Sie führten aus, dass davon auszugehen ist, dass ein Kind in einer solchen Situation bei einem Umgang in einen Loyalitätskonflikt geraten würde.

## **11. Keine Überlegungsfrist bei Bildung einer Rettungsgasse**

Wenn auf der Autobahn der Verkehr zum Stillstand kommt, muss man eine Rettungsgasse bilden (linke Spur nach links, alle anderen nach rechts). Eine Rettungsgasse muss nach der Straßenverkehrsordnung

gebildet werden, sobald Fahrzeuge mit Schrittgeschwindigkeit fahren oder zum Stillstand kommen. Schrittgeschwindigkeit oder Stillstand müssen nicht erst über eine gewisse Zeit andauern. Die Rettungsgasse muss vielmehr sofort gebildet werden. Einem Autofahrer steht auch keine Überlegungsfrist zu.

Ein Autofahrer war auf einer Autobahn unterwegs. Der Verkehr auf der dreispurigen Autobahn war ins Stocken geraten und teilweise zum Erliegen gekommen. Viele Fahrzeuge hatten bereits eine Rettungsgasse gebildet. Der Mann befuhr dagegen die mittlere Spur eher linksseitig, während die anderen Fahrzeuge sich möglichst rechts auf der Mittelspur hielten. Der Mann muss jetzt die Geldbuße zahlen und die Verfahrenskosten tragen. Von der Verhängung eines Fahrverbots wurde abgesehen, weil es zu keiner konkreten Behinderung eines Rettungsfahrzeugs gekommen war.

## 12. Verteilung des im Gebäudeversicherungsvertrag vereinbarten Selbstbehalts

Tritt in einer Wohnungseigentumsanlage aufgrund einer defekten Wasserleitung ein Schaden ein, ist ein von der Wohnungseigentümergeinschaft in der verbundenen Gebäudeversicherung vereinbarter Selbstbehalt wie die Versicherungsprämie nach dem gesetzlichen bzw. vereinbarten Verteilungsschlüssel zu verteilen. Dies gilt unabhängig davon, ob der Leitungswasserschaden an dem Gemeinschaftseigentum oder – ausschließlich oder teilweise – an dem Sonder-eigentum entstanden ist.

Zwar stellt nach versicherungsrechtlichen Maßstäben die Vereinbarung eines Selbstbehalts im Versicherungsvertrag einen Fall der bewussten Unterversicherung dar. Es würde jedoch der Interessenlage der Wohnungseigentümer bei Abschluss einer verbundenen Gebäudeversicherung nicht gerecht, wenn der geschädigte Sondereigentümer den Selbstbehalt alleine tragen müsste. Die Entscheidung für einen Selbstbehalt ist regelmäßig damit verbunden, dass die Gemeinschaft als Versicherungsnehmerin eine herabgesetzte Prämie zu zahlen hat.

---

### Fälligkeitstermine

	Fällig am
Umsatzsteuer (mtl.), Lohn- u. Kirchenlohnsteuer, Soli-Zuschlag (mtl.), Einkommen-, Kirchen-, Körperschaftsteuer, Soli-Zuschlag	12.12.2022
Sozialversicherungsbeiträge	28.12.2022

---

### Basiszinssatz

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

<b>seit 1.7.2016 = - 0,88 %</b>
1.1.2015 – 30.6.2016 = - 0,83 %
1.7. – 31.12.2014 = - 0,73 %
1.1. – 30.6.2014 = - 0,63 %

Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter:  
<https://www.bundesbank.de/Basiszinssatz>

---

### Verzugszinssatz ab 1.1.2002: (§ 288 BGB)

#### Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:

Basiszinssatz + 5 Prozentpunkte

#### Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern

(abgeschlossen bis 28.7.2014): Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte

**(abgeschlossen ab 29.7.2014):** Basiszinssatz + 9 Prozentpunkte

zzgl. 40 € Pauschale

---

### Verbraucherpreisindex (2015 = 100)

**2022:** Oktober = 122,2; September = 121,1; August = 118,8; Juli = 118,4; Juni = 117,4; Mai = 117,3; April = 116,2; März = 115,3; Februar = 112,5; Januar = 111,5

**2021:** Dezember = 111,1; November = 110,5

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:

---

Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden. Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.