

STEUERLICHER INVESTITIONSVORTEIL: BEFRISTETE WIEDEREINFÜHRUNG DER DEGRESSIVEN ABSCHREIBUNG

Bundestag und Bundesrat haben das „Gesetz für ein steuerliches Investitionssofortprogramm zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland“ verabschiedet. Damit wurde die Möglichkeit der degressiven Abschreibung wieder eingeführt.

Die degressive Abschreibung gilt steuerlich nunmehr für bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens, die nach dem 30.06.2025 und vor dem 01.01.2028 an- geschafft werden. Im Jahr der Anschaffung kann die Ab- schreibung mit dem 3-fachen (bis maximal 30 %) der Anschaffungs- und Herstellungskosten und anschlie- ßend vom jeweiligen Buchwert berechnet werden. So- mit fällt die Abschreibung am Anfang deutlich höher aus als bei linearer Abschreibung. Da die Abschreibung Ih- ren Gewinn mindert, fällt so eine geringere Steuerlast für Sie an, was wiederum Ihre Liquidität verbessert.

Bei Wirtschaftsgütern, die Sie im genannten Zeitraum anschaffen, haben sie zu Beginn die Wahl zwischen li- nearer und degressiver Abschreibung. Entscheiden Sie sich von Beginn an für die lineare Abschreibung, ist ein nachträglicher Wechsel zur degressiven Abschreibung nicht möglich. Haben Sie sich für die degressive Ab- schreibung entschieden, ist ein Wechsel zur linearen Abschreibung jeder Zeit möglich.

In diesem Fall ist ein Wechsel zur linearen Abschrei- bung in dem Jahr sinnvoll, in dem die lineare Abschrei- bung vorteilhafter ist. Hier ermitteln Sie die lineare Abschreibung, indem Sie den Restwert durch die Rest- laufzeit teilen. Dies ist spätestens im letzten Jahr der Nutzungsdauer notwendig, um das Wirtschaftsgut voll- ständig abzuschreiben.

Ein Praxis- Beispiel:

Sie kaufen zum 01.01.2026 eine Maschine im Wert von 30.000 Euro mit einer regelmäßigen Nutzdauer von 5 Jahren. Die Höhe der Abschreibung über die Jahre wäre wie folgt:

	Lineare Abschreibung	Degressive Abschreibung	Wechsel zur linearen Abschrei- bung...
Jahr 1	$\frac{30.000\text{€}}{5 \text{ Jahre}} = 6.000\text{€}$	$30.000\text{€} \times 30\% = 9.000\text{€}$	
	Restwert: 24.000€	Restwert: 21.000€	
Jahr 2	$\frac{24.000\text{€}}{4 \text{ Jahre}} = 6.000\text{€}$	$21.000\text{€} \times 30\% = 6.300\text{€}$	nach dem 1. Jahr: $\frac{21.000\text{€}}{4 \text{ Jahre}} = 5.250\text{€}$
	Restwert: 18.000€	Restwert: 14.700€	
Jahr 3	$\frac{18.000\text{€}}{3 \text{ Jahre}} = 6.000\text{€}$	$14.700\text{€} \times 30\% = 4.410\text{€}$	nach dem 2. Jahr: $\frac{14.700\text{€}}{3 \text{ Jahre}} = 4.900\text{€}$
	Restwert: 12.000€	Restwert: 10.290€	Restwert: 9.800€
Jahr 4	$\frac{12.000\text{€}}{2 \text{ Jahre}} = 6.000\text{€}$	$10.290\text{€} \times 30\% = 3.087\text{€}$	weiter mit linearer Abschreibung: $\frac{9.800\text{€}}{2 \text{ Jahre}} = 4.900\text{€}$
	Restwert: 6.000€	Restwert: 7.203€	Restwert: 4.900€
Jahr 5	$\frac{6.000\text{€}}{1 \text{ Jahr}} = 6.000\text{€}$	Vollständige Abschreibung des Restwertes im letzten Jahr= 7.203€	weiter mit linearer Abschreibung: $\frac{4.900\text{€}}{1 \text{ Jahr}} = 4.900\text{€}$
	Restwert: 0 €	Restwert: 0€	Restwert: 0€

Im Beispiel würde sich ein Wechsel zur linearen Ab- schreibung nach dem zweiten Jahr der Anschaffung lohnen.

Tipp:

Die Anwendung der degressiven Abschreibung zu Be- ginn der Anschaffung ermöglicht höhere Abschreibun- gen in den ersten Jahren. Somit können Sie einen grö- ßeren Teil der Investitionskosten schon im ersten Jahr steuerlich abschreiben. Das macht die Anschaffung deutlich wirtschaftlicher und schont Ihre Liquidität.

SCHNUPPERTAGE UND PROBEAREITEN

Schnuppertage und Probearbeiten können Ihnen helfen, potentielle Bewerber und neue Kollegen vorab besser kennenzulernen. Eine solche Testphase kann für Sie als Abreitege- ber allerdings schnell zur Kosten- falle werden. Je nachdem, welche Aufgaben ein Kandidat übernimmt, kann aus einem unverbindlichen Kennenlernen ein vergütungspflich- tiges Arbeitsverhältnis entstehen. Daher ist es wichtig für Sie, die rechtlichen Unterschiede und Be- sonderheiten für Schnuppertage und Probearbeit zu kennen.



Bei Schnuppertagen spricht man von einem sogenann- ten Einfühlungsverhältnis. Meist handelt es sich hier um eine Dauer von ein bis zwei Tagen. Hierbei geht es nicht um den Austausch von Arbeitsleistung gegen Be- zahlung. Arbeitspflichten bestehen für den Bewerber nicht. Er ist an keine Arbeitszeiten gebunden und Sie haben ihm gegenüber auch kein Weisungsrecht. Um- gekehrt besteht für Sie keine Verpflichtung zur Zahlung einer Vergütung. Vermeiden Sie den Eindruck, dass der Bewerber während der Schnuppertage ganz nor- mal arbeitet. Er sollte keine im Betrieb üblichen Auf- gaben selbstständig übernehmen und auch in keinen Dienstplan integriert werden. Stellen Sie das gegensei- tige Kennenlernen in den Vordergrund. Um den Be- werber zu testen, können Sie ihm Teilaufgaben stellen, die unter Ihrer Beobachtung ausgeführt werden.

Die Begriffe Schnuppertag und Probetag werden häu- fig synonym verwendet. Unter dem Begriff Probearbeit versteht man jedoch in der Regel kein Einfühlungsver- hältnis. Vielmehr beschreibt er den Zeitraum vor Ab- schluss eines Arbeitsverhältnisses. Das ist auch der Unterschied zur Probezeit, die meist am Beginn eines regulären Arbeitsverhältnisses steht. Probearbeit kann als eine Art befristetes Arbeitsverhältnis vorab gesehen werden. Der Bewerber arbeitet testweise in Ihrem Be- trieb. Er erfüllt betriebliche Aufgaben auf Ihre Anwei- sung, erscheint zu festen Zeiten, hält Pausenregeln ein und ist in den Arbeitsplan integriert. Im Gegenzug hat Ihr potentieller neuer Mitarbeiter Anspruch auf Vergütung. Außerdem besteht die Pflicht zu Abgabe von Lohnsteuer. Treffen Sie vor Beginn der Probearbeit keine konkrete Vereinbarung über die Vergütung, steht dem Bewerber laut §612 BGB eine den Umständen angemessene Vergütung zu.

Tipp:

Während einer nicht genau definierten Probearbeit können Ihnen also schnell Kosten entstehen. Daher ist es grundsätzlich immer ratsam einen schriftlichen Vertrag zu schließen, egal ob Schnuppertag oder Probearbeit. So können Sie genau festlegen, um welche Art „Kennenlernen“ es sich handelt. Bei Unstimmigkeiten im Nachhinein, gerade in Fällen, in denen Sie den Bewerber doch ablehnen, können Sie sich so vor Ansprüchen schützen. In jedem Fall sollten Sie bei einer länger vereinbarten Probearbeit einen schriftlichen Vertrag abschließen. Nur so können Sie sicher sein, dass eine Befristung wirksam ist. Andernfalls kann es passieren, dass eine Befristung unwirksam ist und dass sich ein eigentlich zur Probe gedachter Bewerber plötzlich auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis berufen kann. In diesem Fall wären Sie dann an gesetzliche Kündigungsfristen gebunden, was Sie schnell einen Monatslohn kosten kann. Bei einer schriftlich vereinbarten befristeten Probearbeit ist hingegen keinerlei formale Kündigung notwendig.

Bevor Sie einen Bewerber zu Schnuppertagen oder Probearbeit einladen, sollte Sie sich außerdem Gedanken zu seiner Unfallversicherung machen. Während eines Probearbeitsverhältnisses (im besten Fall schriftlich festgehalten) sorgt die zuständige Berufsgenossenschaft für die Absicherung der Unfallversicherung. Der Versicherungsschutz bei Schnuppertagen besteht hingegen nur, wenn der Bewerber Leistungsempfänger der Bundesagentur für Arbeit ist. Ist das nicht der Fall, sollten Sie vorab prüfen, ob der Bewerber anderweitig unfallversichert ist. Andernfalls tragen Sie als Arbeitgeber im Schadenfall das volle Haftungsrisiko. Schnupperkandidaten sollten außerdem eine private Haftpflichtversicherung besitzen, sodass gegebenenfalls verursachte Schäden in Ihrem Betrieb abgedeckt sind.

ZUSATZLEISTUNGEN SCHRIFTLICH VEREINBAREN: SO SICHERN SIE IHRE BEZAHLUNG

Wenn für Sie während eines Auftrags Zusatzarbeiten anfallen, möchten Sie selbstverständlich auch dafür bezahlt werden. Ohne eine schriftliche Vereinbarung kann es passieren, dass Sie am Ende auf den Kosten sitzenbleiben. Daher ist es wichtig, dass Sie sich für Zusatzarbeiten vorher schriftlich die Zustimmung des Kunden bestätigen lassen. Das zeigt ein aktueller Fall vor dem Amtsgericht München (AZ 275 C 13938/23). Hier entschied das Gericht einen Streitfall zwischen einem Schaustellerbetrieb und einem Handwerksunternehmen. Der Handwerker wurde mit Heizungs- und Sanitärarbeiten beauftragt. Während des Auftrags fielen zusätzliche Arbeiten wie ein Kalt- und Abwasseranschluss für eine Waschmaschine, ein Wasseranschluss unter dem Zugfahrzeug sowie zusätzliche Sanitärinstallationen an. Der Handwerksbetrieb stellte zwei Rechnungen aus. Die Rechnung für die Heizungs- und Sanitärarbeiten wurde anstandslos vollständig bezahlt. Der Auftraggeber weigerte sich jedoch, für die angefal-

lenen Zusatzleistungen zu zahlen. Er wies darauf hin, dass keine Zusatzvereinbarung getroffen worden sei.

Der Handwerksbetrieb klagte, doch das Gericht lehnte die Klage ab. Begründet wurde das mit fehlenden Belegen dafür, dass die zusätzlichen Leistungen vergütungspflichtig vereinbart wurden. Weder Zeugenaussagen noch die Aussage des Handwerksbetriebes genügten dem Gericht als Beleg. Das Gericht wies darauf hin, dass es in der Verantwortung des Handwerkers gelegen hätte, zusätzliche Absprachen korrekt zu dokumentieren.

**Tipp:**

Das Urteil macht klar, dass Sie vor der Erbringung von Zusatzleistungen darauf achten müssen, dass diese schriftlich vereinbart werden. So vermeiden Sie Streitigkeiten im Nachgang und stellen Ihre Bezahlung sicher. Informieren Sie auch Ihre Mitarbeiter, dass sie sich jede Erweiterung des Auftrags vor der Ausführung von Zusatzleistungen schriftlich vom Kunden bestätigen lassen.

MEHR AUFTRÄGE MIT KLAREN BOTSCHAFTEN: WARUM CTAS FÜR IHREN BETRIEB WICHTIG SIND

Nicht nur Fachwissen und handwerkliche Qualität entscheiden über Ihren Erfolg, sondern auch die Art und Weise, wie Sie mit Kunden kommunizieren. Besonders online auf Webseiten, Social Media oder in Mailings sind klare Handlungsaufforderungen, auch Call-to-Action (CTA) genannt, der Schlüssel, um Interessenten in echte Kunden zu verwandeln.

Was ist ein CTA?

Ein Call-to-Action ist eine kurze, prägnante Aufforderung, die Ihrem Kunden sagt, was er als Nächstes tun soll. Das kann ein Klick, ein Anruf oder eine Terminbuchung sein. Häufig gilt: Kunden sind dankbar, wenn sie einfach und direkt geführt werden.

Ein Beispiel:

- Statt: „Wir beraten Sie gerne“
- Besser: „Jetzt kostenlosen Beratungstermin vereinbaren“

Der Unterschied: Der zweite Satz zeigt klar den nächsten Schritt und macht es Ihrem Kunden leichter, aktiv zu werden.

Warum sind CTAs so wirkungsvoll?

Komplexe Themen werden vereinfacht. Wärmepumpen, Förderungen oder Badsanierungen sind für viele Kunden schwer zu überblicken. Ein CTA wie „Fördermöglichkeiten prüfen lassen“ nimmt Unsicherheit und bietet Orientierung.

Schnelle Hilfe wird signalisiert. Gerade bei Notdiensten wollen Ihre Kunden nicht lange suchen. Ein CTA wie „24h-Notdienst jetzt anrufen“ bringt sofort Klarheit. Vertrauen wird geschaffen. Klare Aufforderungen wirken professionell und zeigen, dass Ihr Betrieb organisiert und serviceorientiert ist.

Tipps für die Formulierung

- Klare Sprache: Verwenden Sie keine Fachbegriffe, sondern verständliche Botschaften.
- Nutzen betonen: Erklären Sie immer, warum sich der nächste Schritt lohnt, z. B. Kosten sparen oder schneller Service.
- Einfach zugänglich: CTAs sollten klickbar sein (Button, Link) oder direkt zur Kontaktmöglichkeit führen (Telefonnummer, Formular).

Wiederholen: Ein CTA darf ruhig mehrfach auf Ihrer Internetseite auftauchen. Ihre Kunden brauchen oft mehrere Impulse.

Beispiele für starke CTAs für Ihren Betrieb

- „Fördergelder prüfen lassen“,
- „Jetzt Heizungscheck buchen“,
- „Individuelle Badplanung starten“,
- „Beratung im Schauraum sichern“,
- „Kostenlose Klimaberatung vereinbaren“,
- „In 24 h ein Angebot erhalten“.



Ein guter CTA ist wie ein freundlicher Hinweis im persönlichen Gespräch. Er nimmt den Kunden an die Hand und führt ihn zum nächsten Schritt. Gerade in einem Markt, in dem Kunden oft von Technik und Möglichkeiten überfordert sind, macht das den entscheidenden Unterschied. Setzen Sie auf klare Handlungsaufforderungen. So steigern Sie nicht nur Ihre Anfragen, sondern wirken zugleich moderner und kundenorientierter.

NEUE IBAN- PRÜFUNG: MEHR SICHERHEIT BEI ÜBERWEISUNGEN

Am 09. Oktober 2025 ist eine neue EU-Verordnung (EU 2024/886) in Kraft getreten. Kernstück ist die sogenannte Empfängerüberprüfung. Künftig müssen Banken und Zahlungsdienstleister vor der Freigabe einer Überweisung überprüfen, ob Empfängername und IBAN mit den Daten des Zielkontos übereinstimmen. Bisher prüften Banken meist lediglich die formale Korrektheit der IBAN, unabhängig vom Namen. Die neue Regelung soll Betrugsmaßnahmen erschweren und vor falsch ausgeführten Zahlungen schützen.

NEUE IBAN-PRÜFUNG MEHR SICHERHEIT BEI ÜBERWEISUNGEN

DE12 3456 789
1234 5678 90



Die Prüfung soll binnen weniger Sekunden erfolgen. Wenn Sie im Online-Banking die Empfängerdaten angeben, informiert Sie künftig ein Ampelsystem, ob Name und IBAN zusammenpassen:

- Grün bedeutet, Name und IBAN stimmen überein.
- Gelb zeigt geringe Abweichungen, z. B. Tippfehler, und der korrekte Name wird angezeigt.
- Rot warnt vor einer Nichtübereinstimmung und die Bank rät zur Vorsicht.

Danach können Sie selbst entscheiden, ob Sie eine Überweisung freigeben oder abbrechen. Auch bei Überweisungsbelegen, die Sie am Bankschalter abgeben, erfolgt zukünftig diese Prüfung.

Eine Abweichung, also ein roter Hinweis vor dem Ausführen der Überweisung, kann auf Betrug hindeuten. Es muss sich jedoch nicht zwangsläufig immer um Betrug handeln. Das System meldet beispielsweise auch dann eine Nichtübereinstimmung, wenn auf der Rechnung der Name des Betriebes steht, das Konto jedoch persönlich auf den Inhaber läuft.

Tipp:

Um Zahlungsausfälle oder verärgerte Kunden zu vermeiden, sollten Sie selbst aktiv werden. Eine korrekte und unmissverständliche Angabe Ihrer Bankverbindung auf Rechnungen ist entscheidend. Geben Sie auf eigenen Rechnungen immer den korrekten Inhaber an und heben diesen anfangs hervor, um Ihre Kunden auf die korrekte Schreibweise hinzuweisen.

Prüfen Sie auch Ihre Stammdaten auf die Korrektheit des Kontoinhabers, damit Überweisungen an Ihre Lieferanten problemlos verlaufen.

Die EU-Verordnung sieht zudem vor, dass Banken Überweisungen künftig in Echtzeit ausführen müssen. Innerhalb von zehn Sekunden soll das Geld auf dem Konto des Empfängers verfügbar sein. Nach Maßgabe der Europäischen Union soll der neue Service für die Kundschaft keine zusätzlichen Entgelte und Gebühren verursachen.

Weiterbildungsförderung: Aufstiegs-BAföG

Das Aufstiegs-BAföG ist eine staatliche Fördermaßnahme zur finanziellen Unterstützung von beruflicher Weiterbildung. Es richtet sich an Personen, die eine Fortbildung zum Beispiel zum Meister, Techniker, Fachwirt oder einer vergleichbaren Qualifikation anstreben. Ziel der Förderung ist es, die berufliche Aufstiegsfortbildung attraktiver zu gestalten und gleiche Chancen auf Weiterbildung unabhängig von der finanziellen Situation zu ermöglichen.



Wer wird gefördert?

Um die Förderung zu erhalten müssen Antragssteller die Voraussetzungen der jeweiligen Fortbildungsordnung für die Prüfungszulassung oder die Zulassung für die angestrebte Fachschulische Fortbildung erfüllen. Eine Altersgrenze für die Beantragung gibt es nicht.

Was wird gefördert?

Das Aufstiegs-BAföG fördert die Vorbereitung auf mehr als 700 Fortbildungsabschlüsse über alle drei Fortbildungsstufen: SHK-Kundendiensttechniker (1. Fortbildungsstufe), Meister, Betriebswirt des Handwerks (2. und 3. Fortbildungsstufe). Die Lehrgänge müssen eine abgeschlossene Berufsausbildung oder sonstige entsprechende berufliche Qualifikationen voraussetzen und mit einer öffentlich-rechtlichen Prüfung abschließen.

Maßnahmen der ersten Fortbildungsstufe müssen mindestens 200 Unterrichtsstunden umfassen. Diese werden bis zu einer Mindeststundenanzahl von 400 Stunden in Teilzeit gefördert. Maßnahmen der 2. und 3. Fortbildungsstufe müssen mindestens 400 Unterrichtsstunden umfassen und können in Voll- sowie Teilzeit gefördert werden. Bei Teilzeitmaßnahmen müssen die Lehrveranstaltungen monatlich im Durchschnitt mindestens 18 Unterrichtsstunden umfassen. Sie dürfen insgesamt nicht länger als 4 Jahre dauern. Bei Vollzeitmaßnahmen müssen in der Regel 25 Unterrichtsstunden an 4 Werktagen stattfinden. Diese Maßnahmen dürfen nicht länger als 3 Jahre dauern. Fernlehrgänge können unter bestimmten Voraussetzungen als Teilzeitmaßnahme gefördert werden. Auch mediengestützte Lehrgänge können gefördert werden, wenn sie durch Präsenzunterricht ergänzt werden und wenn regelmäßige Erfolgskontrollen stattfinden.

Wie wird gefördert?

Gefördert werden die nachgewiesenen Lehrgangs- und Prüfungsgebühren bis max. 15.000 Euro und die Materialkosten für Prüfungsarbeit bzw. Meisterstück bis zu 2.000 Euro. Davon werden 50 % als nicht zurückzahlender Zuschuss gewährt. Für den Rest der Fördersumme erhalten Antragssteller ein Angebot für ein zinsgünstiges Darlehen der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW).

Bei bestandener Prüfung können auf Antrag 50% des zu diesem Zeitpunkt noch nicht fällig gewordenen Darlehens erlassen werden. Gründen oder übernehmen Darlehensnehmer innerhalb von 3 Jahren nach Beendigung der Maßnahme ein Unternehmen, muss das KfW-Darlehen gar nicht mehr zurückgezahlt werden und die Existenzgründung kann schuldenfrei starten.

Unterhaltsbeitrag bei Vollzeitmaßnahmen

Bei einer Vollzeitmaßnahme können zusätzlich bis zu 1019 Euro und 235 Euro für Partner und je Kind zum Lebensunterhalt gezahlt werden. Der Unterhaltsbeitrag ist einkommens- und vermögensabhängig und wird ebenfalls als Zuschuss gewährleistet.

Kinderbetreuungszuschlag

Alleinerziehende erhalten bei Voll- und Teilzeitmaßnahmen pauschal einen Kinderbetreuungszuschlag in Höhe von 150 Euro für jeden Monat je Kind als Zuschuss (für Kinder bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres). Antragsformulare sind unter: afbg-digital.de/start online auszufüllen. Mit einem Mausklick auf „Abschließen und Versenden“ wird der Antrag direkt digital übertragen. Unter www.aufstiegs-bafoeg.de finden sich weitere Infos und ein Förderrechner.

§ 35c EStG- Neue einheitliche Musterbescheinigung verfügbar

Mit der Steuerermäßigung des § 35c Einkommensteuergesetz (EStG) werden energetische Maßnahmen an zu eigenen Wohnzwecken genutzten Gebäuden gefördert. Voraussetzung hierfür ist, dass es sich nicht um eine öffentlich geförderte Maßnahme handelt, für die zinsverbilligte Darlehen oder steuerfreie Zuschüsse in Anspruch genommen werden (KfW, BAFA).

Tipp:

Damit Ihre Kunden von den steuerlichen Erleichterungen profitieren können, müssen Sie als ausführendes Fachunternehmen eine entsprechende Bescheinigung ausstellen. Zum 1. Januar 2025 hat das Bundesfinanzministerium die bisherigen Musterbescheinigungen zu einem einheitlichen Muster zusammengeführt, siehe folgender Link: <https://www.bundesfinanzministerium.de>