

LINDENMEIER • LINDENMEIER
STEUERBERATER

LINDENMEIER STEUERBERATER HAUPTSTR. 58 68259 MANNHEIM

FRANK LINDENMEIER
STEUERBERATER • RECHTSANWALT
VEREIDIGTER BUCHPRÜFER

MARC LINDENMEIER
STEUERBERATER

68259 MANNHEIM (FEUDENHEIM)
HAUPTSTRASSE 58
TELEFON 0621/79985-0
FAX 0621/79985-40
eMail lindenmeier@t-online.de

www.lindenmeier.de

Der Mensch muss das Gute und das Große wollen, das Übrige hängt vom Schicksal ab.

Alexander von Humboldt; 1769 – 1859, deutscher Naturforscher und Geograph

**Informationen aus dem Steuer-, Wirtschafts-,
Arbeits- und Sozialrecht**

I/2015

Inhaltsverzeichnis

1. **Jahressteuergesetz 2015 – Zollkodexanpassungsgesetz bringt Neuerungen**
2. **Mindestlohn: Generalunternehmerhaftung, Aufzeichnungs- und Meldepflichten**
3. **Überschreiten der 450-€-Arbeitsentgeltgrenze bei Minijobbern**

- **Basiszinssatz / Verzugszinssatz**
- **Verbraucherpreisindizes**

1. Jahressteuergesetz 2015 – Zollkodexanpassungsgesetz bringt Neuerungen

Das „Gesetz zur Anpassung der Abgabenordnung an den Zollkodex der Union und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften“ – in Fachkreisen auch Jahressteuergesetz 2015 genannt – wurde am 19.12.2014 durch den Bundesrat gebilligt und trat in den meisten Teilen zum 1.1.2015 in Kraft. Zu den wichtigsten Änderungen/Neuerungen zählen:

- **Basisversorgung:** Das Abzugsvolumen für Beiträge zugunsten einer Basisversorgung im Alter (gesetzliche Rentenversicherung, Knappschaft, berufsständische Versorgung, landwirtschaftliche Alterskasse, private Basisrente) wird von 20.000 € auf einen Betrag, der dem Höchstbeitrag zur knappschaftlichen Rentenversicherung entspricht, auf zzt. 22.172 € angehoben. Des Weiteren können Anbieter und Steuerpflichtige vereinbaren, dass bis zu 12 Monatsleistungen in einer Auszahlung zusammengefasst oder dass sie bei Kleinbetragsrenten abgefunden werden.
- **Betriebsveranstaltungen:** Zuwendungen eines Arbeitgebers anlässlich einer Betriebsveranstaltung waren bis zum 31.12.2014 erst bei Überschreiten einer Freigrenze (von 110 € je Mitarbeiter und Veranstaltung) als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu qualifizieren. Für Betriebsveranstaltungen ab dem 1.1.2015 wird die bisherige Freigrenze von 110 € in einen „Freibetrag“ umgewandelt. Ursprünglich war hier eine Freigrenze von 150 € vorgesehen. Die Umwandlung in einen Freibetrag bedeutet, dass Aufwendungen bis zu dieser Höhe steuerfrei bleiben, auch wenn der Betrag pro Veranstaltung und Arbeitnehmer überschritten wird. Nur der überschrittene Betrag ist dann steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Beispiel: Unternehmer X lädt seine 10 Mitarbeiter zu einer Weihnachtsfeier ein. Die Kosten für die Feier betragen 1.500 €.

- **Alte Regelung bis 31.12.2014** mit einer **Freigrenze:** Nachdem die Freigrenze pro Mitarbeiter überschritten wurde, unterlag der gesamte Betrag in Höhe von $(1.500 : 10 =) 150$ € grundsätzlich der Steuer- und Sozialversicherungspflicht.
- **Neue Regelung ab 1.1.2015** mit einem **Freibetrag:** Auch wenn in diesem Fall der Freibetrag pro Mitarbeiter überschritten wurde, sind hier grundsätzlich nur die überschreitenden Aufwendungen in Höhe von $(150 € - 110 € \text{ Freibetrag} =) 40$ € steuer- und sozialversicherungspflichtig.
- Sie bleiben dann sozialversicherungsfrei, wenn sie der Arbeitgeber mit 25 % pauschal besteuert.

Alle Aufwendungen, auch die „Kosten für den äußeren Rahmen der Betriebsveranstaltung (z. B. Fremdkosten für Saalmiete und „Eventmanager“), werden – entgegen eines anders lautenden Urteils des Bundesfinanzhofs – in die Berechnung einbezogen. Gleichfalls sind die geldwerten Vorteile, die Begleitpersonen des Arbeitnehmers gewährt werden, dem Arbeitnehmer als geldwerter Vorteil zuzurechnen.

Eine begünstigte Betriebsveranstaltung liegt dann vor, wenn sie allen Angehörigen des Betriebs oder eines Betriebsteils grundsätzlich offensteht.

2. Mindestlohn: Generalunternehmerhaftung, Aufzeichnungs- und Meldepflichten

Mittlerweile ist hinlänglich bekannt, dass in Deutschland zum 1.1.2015 ein gesetzlicher Mindestlohn von brutto 8,50 € je Zeitstunde gilt. Auf diesen Mindestlohn haben alle Arbeitnehmer Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber. Abweichungen vom gesetzlichen Mindestlohn sind durch Tarifverträge auf Branchenebene bis 31.12.2016 möglich.

Generalunternehmerhaftung: Weniger bekannt ist hingegen, dass das Mindestlohngesetz eine Durchgriffshaftung für Mindestlohnverstöße bei vom Unternehmer beauftragten (Sub-)Unternehmen und deren Nachunternehmen schafft. Die Generalunternehmerhaftung betrifft also Fälle, in denen der Unternehmer Dritte einschaltet, um eine vertragliche Verpflichtung zu erfüllen, die er selbst gegenüber seinem Auftraggeber eingegangen ist – in denen er also als Generalunternehmer auftritt.

Die Generalunternehmerhaftung beschränkt sich nicht auf bestimmte Branchen, sondern umfasst grundsätzlich alle Werk- und/oder Dienstleistungen, mit deren Erbringung ein Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt. Ausnahmen vom Mindestlohn ergeben sich nur für solche Branchen und Tätigkeiten, die ausdrücklich aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes herausgenommen sind.

Unternehmer haften dann, wenn ein von ihnen beauftragtes Unternehmen oder dessen Subunternehmer den gesetzlichen Mindestlohn nicht zahlt. Ein Arbeitnehmer eines Subunternehmens, der den gesetzlichen Mindestlohn nicht erhält, kann den Netto-Mindest-Lohn beim auftraggebenden Unternehmer fordern und einklagen.

Anmerkung: Die Haftungsregelung kann vertraglich nicht ausgeschlossen werden! Generalunternehmer müssen demnach durch eine sorgfältige Auswahl ihrer Vertragspartner dafür Sorge tragen, dass die weitreichenden Konsequenzen vermieden werden, und sich eventuell über andere Regelungen absichern.

Aufzeichnungspflichten: Mit der Verordnung über Aufzeichnungspflichten nach dem Mindestlohngesetz und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz sollen aufgrund von branchenspezifischen Besonderheiten die gesetzlichen Vorgaben zur Aufzeichnungspflicht angepasst und vereinfacht werden. Durch sie sollen die Mindestlohnkontrollen der Zollverwaltung effizienter und effektiver werden. Die Regelungen traten zum 1.1.2015 in Kraft.

Danach sind Arbeitgeber in bestimmten Branchen verpflichtet sind, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit von bestimmten Arbeitnehmern spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag des der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens 2 Jahre aufzubewahren. Das gilt entsprechend für Entleiher, denen ein Verleiher Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung überlässt.

Die Aufzeichnungspflicht gilt grundsätzlich für alle Minijobber sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bau-, Gaststätten- und Beherbergungs-, im Personenbeförderungs-, im Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe, im Schaustellergewerbe, bei Unternehmen der Forstwirtschaft, im Gebäudereinigungsgewerbe, bei Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, sowie in der Fleischwirtschaft.

Anmerkung: Die „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“ hat zur Aufgabe die Mindestlohnbestimmungen zu überwachen. Entsprechend dürfte in den nächsten Jahren vermehrt mit Kontrollen zu rechnen sein. Dafür wurde eigens die sog. „Lohnsteuer-Nachschau“ geschaffen, die unangemeldete Kontrollen ermöglicht. Die ab 1.1.2015 gesetzlich eingeführte Dokumentationspflicht hierzu dient der Kontrolle der Mindestlohnbestimmungen und kann bei Nichteinhalten empfindliche Bußgelder nach sich ziehen.

3. Überschreiten der 450-€-Arbeitsentgeltgrenze bei Minijobbern

Grundsätzlich dürfen Minijobber im Monat höchstens 450 € im Monat bzw. 5.400 € im Jahr verdienen. Wird dieser Betrag überschritten, so tritt Versicherungspflicht ein. Ein „gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten“ der monatlichen Entgeltgrenze von 450 € führt nicht in jedem Fall zur Versicherungspflicht. Als gelegentlich galt dabei bis 31.12.2014 ein Zeitraum von bis zu 2 Monaten innerhalb eines Zeitjahres. **Seit dem 1.1.2015 ist als gelegentlich ein Zeitraum von bis zu 3 Monaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen.** Diese Regelung ist bis zum 31.12.2018 begrenzt. Ab dem 1.1.2019 gilt wieder ein Zeitraum von bis zu 2 Monaten als gelegentlich.

Bitte beachten Sie! Man muss davon ausgehen, dass diese Ausnahmeregelung streng ausgelegt wird und nur für die Fälle gilt, in denen die monatliche Verdienstgrenze von 450 € infolge „unvorhersehbarer Umstände“ überschritten wird. „Unvorhersehbar“ ist z. B. ein erhöhter Arbeitseinsatz wegen des krankheitsbedingten Ausfalls eines Mitarbeiters. Die Zahlung eines (tarif)vertraglich geregelten jährlichen Weihnachts- oder Urlaubsgeldes beispielsweise ist vorhersehbar und muss bereits bei Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts berücksichtigt werden.

Basiszinssatz

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

seit 1.1.2015 = - 0,83 %
1.7. – 31.12.2014 = - 0,73 %
1.1. – 30.6.2014 = - 0,63 %

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

Verzugszinssatz ab 1.1.2002:
(§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:

Basiszinssatz + 5 Prozentpunkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (bis 28.7.2014):

Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (ab 29.7.2014):

Basiszinssatz + 9 Prozentpunkte

Verbraucherpreisindex
(2005 = 100)

2015: Januar = 105,5

2014: Dezember = 106,7; November = 106,7; Oktober = 106,7; September = 107,0; August = 107,0; Juli = 107,0; Juni = 106,7; Mai = 106,4; April = 106,5; März = 106,7; Februar = 106,4; Januar = 105,9

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:
<http://www.destatis.de - Konjunkturindikatoren - Verbraucherpreisindex>

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.