

*Bitte beachten Sie, dass unser Büro
bis einschließlich 2.01.2015 geschlossen ist.*

Informationsbrief

Januar 2015

Inhalt

- 1 WICHTIG! BITTE BEACHTEN Gesetzlicher Mindestlohn für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 1.01.2015**
- 2 Sachbezugswerte 2015 für Lohnsteuer und Sozialversicherung
- 3 Abzugsverbot für Kosten der ersten Berufsausbildung als Werbungskosten verfassungswidrig?
- 4 Kindergeld und Werbungskostenabzug bei einem dualen Studium
- 5 Entwurf eines „Jahressteuergesetzes 2015“
- 6 Neue Werte in der Sozialversicherung für 2015

Allgemeine Steuerzahlungstermine im Januar

Fälligkeit ¹	Ende der Schonfrist
Mo. 12. 1. ²	Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ³ 15. 1.
	Umsatzsteuer ⁴ 15. 1.

Die 3-tägige Schonfrist gilt nur bei Überweisungen; maßgebend ist die Gutschrift auf dem Konto der Finanzbehörde.
Dagegen muss bei Scheckzahlung der Scheck spätestens 3 Tage vor dem Fälligkeitstermin eingereicht werden.

¹ Lohnsteuer-**Anmeldungen** bzw. Umsatzsteuer-**Voranmeldungen** müssen bis zum Fälligkeitstag abgegeben werden, da sonst Verspätungszuschläge entstehen können.

² Die Fälligkeit verschiebt sich auf den 12. 1., weil der 10. 1. ein Samstag ist.

³ Für den abgelaufenen Monat. Falls vierteljährlich gezahlt wird, für das abgelaufene Kalendervierteljahr bzw. bei jährlicher Zahlung für das vergangene Kalenderjahr..

⁴ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat. Falls vierteljährlich ohne Dauerfristverlängerung gezahlt wird, für das 4. Kalendervierteljahr 2014.

1 Gesetzlicher Mindestlohn für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 1.01.2015

Zum 01.01.2015 tritt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Branchen deutschlandweit ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto pro Zeitstunde in Kraft. Als Arbeitgeber sind Sie grundsätzlich verpflichtet, Ihren Arbeitnehmern diesen Mindestlohn zu zahlen.

Ausnahmen gelten für Unternehmen, die ihren Arbeitnehmern bereits einen allgemein verbindlichen Mindestlohn nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz oder dem Tarifvertragsgesetz zahlen. Wir raten Ihnen dringend zu prüfen, ob für Ihre Branche eine dieser Ausnahmeregelungen zum Stichtag 01.01.2015 greift und Sie ggf. noch nicht gesetzlich verpflichtet sind, 8,50 Euro zu zahlen.

Beachten Sie auch die Änderungen, die sich bei der Beschäftigung von Minijobbern ergeben. Denn arbeiten diese bei jährlicher Betrachtung regelmäßig mehr als 52,9 Stunden pro Monat, würde das einen Monatslohn über 450,00 Euro ergeben und die Beschäftigung wäre dann sozialversicherungspflichtig. Wir empfehlen Ihnen, die bestehenden Arbeitsverträge hinsichtlich der Arbeitszeit und des monatlichen Entgelts sowie Sonderzuwendungen zu prüfen. Bitte teilen Sie uns Änderungen mit.

Mindestens ebenso stark trifft Sie die neue Aufzeichnungspflicht: für Minijobber, kurzfristig Beschäftigte sowie Arbeitnehmer in den Branchen, die zur Sofortmeldung bei Beschäftigungsbeginn verpflichtet sind (§2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes), müssen Sie Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen und für mindestens zwei Jahre aufbewahren. Gehören Sie einer dieser Branchen an, müssen Sie die Arbeitszeit für *alle* Arbeitnehmer aufzeichnen, also auch diejenigen mit festem Entgelt und/oder vereinbarter fester Arbeitszeit. Eine entsprechende Vorlage zur Arbeitszeitdokumentation stellen wir Ihnen zur Verfügung. Diese Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgen.

Sorgfalt ist auch geboten, wenn Sie ein anderes Unternehmen mit Dienst- oder Werksleistungen beauftragen. Denn Sie stehen in der Haftung, wenn dieses seinen Arbeitnehmern keinen gesetzlichen Mindestlohn zahlt. Wir empfehlen Ihnen deshalb, sich von allen Subunternehmern und allen Auftragnehmern eine schriftliche Bestätigung geben zu lassen, dass diese den Mindestlohn bezahlen.

Wir raten Ihnen, diese Vorgaben zu beachten, da die Einhaltung des Mindestlohns von der Zollverwaltung kontrolliert wird und Verstöße mit hohen Geldbußen geahndet werden können. Unternehmen, die gegen das Mindestlohngesetz verstoßen, können zudem von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden.

Selbstverständlich können Sie sich auf uns verlassen. Wir legen bei Ihrer Lohnabrechnung großen Wert auf höchste Qualitätsstandards und unterstützen Sie bei der Umsetzung der gesetzlichen Änderungen. Bei Fragen zum Thema Mindestlohn beraten wir Sie gerne. Sprechen Sie uns an.

2 Sachbezugswerte 2015 für Lohnsteuer und Sozialversicherung

Erhalten Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber Sachbezüge (z. B. freie Unterkunft oder Kantinenmahlzeiten), sind diese als geldwerte Vorteile lohnsteuerpflichtig und regelmäßig auch der Sozialversicherung zu unterwerfen. Die Höhe der Sachbezüge wird in der Sozialversicherungsentgeltverordnung festgesetzt.

Der Wert für die **freie Verpflegung** hat sich gegenüber 2014 nicht verändert; er setzt sich zusammen aus den Mahlzeiten Frühstück, Mittagessen und Abendessen. Die Monatsbeträge für 2015 können der folgenden Tabelle entnommen werden:

Frühstück	Mittagessen	Abendessen	Vollverpflegung
49 €	90 €	90 €	229 €

Werden unentgeltliche oder verbilligte Mahlzeiten (Mittag- oder Abendessen) in der **Betriebskantine** oder in **Vertragsgaststätten** an Arbeitnehmer abgegeben, sind pro Mahlzeit **3,00 Euro** anzusetzen; dies gilt regelmäßig auch für Mahlzeiten, die dem Arbeitnehmer anlässlich einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit von höchstens 8 Stunden Dauer auf Veranlassung des Arbeitgebers zur Verfügung gestellt werden.

Die Sachbezugswerte sind auch dann maßgebend, wenn der Arbeitgeber sog. **Essenschecks** mit einem bis zu 3,10 Euro höheren Wert (d. h. für 2015 bis zu einem Betrag von 6,10 Euro) zur Einlösung in bestimmten Gaststätten abgibt.

Zahlt der Arbeitnehmer bei **verbilligter** Abgabe von Mahlzeiten einen Eigenbeitrag, vermindert diese **Zuzahlung** den Sachbezugswert; bei Zahlung in Höhe des vollen Sachbezugswerts durch den Arbeitnehmer verbleibt somit kein steuer- und sozialversicherungspflichtiger Betrag.

Sofern der Arbeitgeber den Arbeitslohn, der sich aus der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Mahlzeiten ergibt, mit dem Sachbezugswert ansetzt und nach § 40 Abs. 2 EStG mit 25 % pauschal versteuert, liegt in der Sozialversicherung **Beitragsfreiheit** vor.

Hinsichtlich der Gewährung einer **freien Unterkunft** durch den Arbeitgeber ist zu unterscheiden:

- Handelt es sich um eine in sich abgeschlossene **Wohnung** (bzw. Einfamilienhaus), in der ein selbständiger Haushalt geführt werden kann, ist regelmäßig der **ortsübliche Mietpreis** zugrunde zu legen. Nebenkosten, wie z. B. Strom und Wasser, sind dabei mit dem Preis am Abgabeort zu berücksichtigen.
- Dagegen ist für die Überlassung einer **sonstigen Unterkunft** (einzelne Räume) regelmäßig ein **pauschaler** Sachbezugswert anzusetzen; dieser beträgt **223 Euro** monatlich. Die Unterkunft kann mit dem ortsüblichen Mietpreis bewertet werden, wenn dieser unter dem pauschalen Sachbezugswert liegt.

Bei verbilligter Überlassung einer Wohnung bzw. einer Unterkunft vermindern sich die o. a. Werte um das vom Arbeitnehmer gezahlte Nutzungsentgelt; der verbleibende Betrag ist dann der Lohnsteuer und der Sozialversicherung zu unterwerfen.

3 Abzugsverbot für Kosten der ersten Berufsausbildung als Werbungskosten verfassungswidrig?

Aufwendungen für die **erste** Berufsausbildung oder ein **Erststudium** können lediglich bis zum Höchstbetrag von 6.000 Euro als **Sonderausgaben** geltend gemacht werden. Ein **Werbungskostenabzug** ist nur möglich, wenn die Erstausbildung im Rahmen eines Dienstverhältnisses stattfindet; in allen anderen Fällen kommt der Abzug als Werbungskosten nicht in Betracht (vgl. § 9 Abs. 6 EStG). Die Beschränkung gilt nur für die erste Berufsausbildung; die Aufwendungen für eine zweite oder weitere Ausbildung können im Rahmen des § 9 Abs. 1 EStG unbeschränkt als (vorweggenommene) Werbungskosten angesetzt werden.

Der Bundesfinanzhof hält diese Abzugsbeschränkung für verfassungswidrig und hat die Frage dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vorgelegt. Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs sind auch die Aufwendungen für die erste Berufsausbildung als notwendige Voraussetzung für eine nachfolgende Berufstätigkeit **beruflich veranlasst** und deshalb als Werbungskosten zu berücksichtigen. Die Aufwendungen dienen der Erzielung einkommensteuerpflichtiger Einkünfte. Durch den Ausschluss vom Werbungskostenabzug wird das verfassungsrechtliche Gebot der Besteuerung nach der finanziellen Leistungsfähigkeit verletzt. Der zulässige (auf 6.000 Euro begrenzte) Sonderausgabenabzug ist insbesondere bei Studenten regelmäßig wirkungslos, weil diese während des Studiums über keine eigenen Einkünfte verfügen und eine Verlagerung in andere Jahre, anders als bei vorweggenommenen Werbungskosten, nicht möglich ist.

4 Kindergeld und Werbungskostenabzug bei einem dualen Studium

Seit 2012 kommt es für die Kinderberücksichtigung und das Kindergeld für volljährige Kinder nicht mehr auf die Höhe der Einkünfte des Kindes an. Das gilt uneingeschränkt allerdings nur für die Dauer der **ersten** Berufsausbildung bzw. des **Erststudiums** (vgl. § 32 Abs. 4 Sätze 2 und 3 EStG). Entscheidend ist also, wann eine erste Berufsausbildung bzw. ein Studium als beendet gilt. Problematisch ist dies insbesondere bei einem dualen Studium, bei dem eine Berufsausbildung und ein Bachelor-Studium miteinander verbunden sind. Die Finanzverwaltung vertritt dazu die Auffassung, dass ein in diesem Zusammenhang erlangter Berufsabschluss das Ende der Erstausbildung darstellt. Sofern das Studium zu diesem Zeitpunkt noch nicht beendet ist, käme Kindergeld und die steuerliche Kinderberücksichtigung nicht mehr in Betracht, wenn das Kind mit mehr als 20 Wochenstunden während des Studiums erwerbstätig ist und es sich dabei nicht um eine geringfügige Beschäftigung handelt.

Dieser Auffassung hat der Bundesfinanzhof jetzt widersprochen. Die praktische Ausbildung und das Studium sind danach jedenfalls dann als einheitliche (Erst-)Ausbildungsmaßnahme anzusehen, wenn sie in einem engen sachlichen und zeitlichen Zusammenhang stehen.

Die Frage, wann eine erstmalige Berufsausbildung bzw. ein erstmaliges Studium beendet ist, ist auch für die Frage des Abzugs der Ausbildungskosten von Bedeutung, weil die Kosten für die Erstausbildung nur im Rahmen eines Dienstverhältnisses als Werbungskosten abgezogen werden dürfen.

5 Entwurf eines „Jahressteuergesetzes 2015“

Im Rahmen eines Entwurfs zu einem Änderungsgesetz sind u. a. steuerliche Neuregelungen vorgesehen, wie z. B. die Umwandlung der Freigrenze bei den Betriebsveranstaltungen in einen Freibetrag, eine neue Definition der Berufsausbildung und die Anhebung des Höchstbetrags für Altersvorsorgebeiträge. Das Gesetz soll noch bis zum Jahresende vom Bundesrat verabschiedet werden (Einzelheiten folgen im nächsten Informationsbrief).

7 Neue Werte in der Sozialversicherung für 2015

Ab dem **1. Januar 2015** gelten z. T. neue Werte in der Sozialversicherung (Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung):

	Jahr	Monat	Beitragsätze (soweit nichts anderes vermerkt, tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beiträge jeweils zur Hälfte)
Beitragsbemessungsgrenzen			
• Renten-/Arbeitslosenversicherung			RV: 18,7% / AV: 3%
alte Bundesländer	72.600,00 €	6.050,00 €	
neue Bundesländer	62.400,00 €	5.200,00 €	
• Kranken-/Pflegeversicherung	49.500,00 €	4.125,00 €	KV: 14,6% / PV: 2,35%
Versicherungspflichtgrenze			
In der Krankenversicherung.....	54.900,00 €	(4.575,00 €)	---
Geringverdienergrenze	---	325,00 €	---
Geringfügig Beschäftigte (sog. Minijobs)			
• Arbeitslohngrenze	---	450,00 €	---
• Krankenversicherung			
➤ allgemein	---	---	Arbeitgeber: 13%
➤ bei Beschäftigung in Privathaushalten	---	---	Arbeitgeber: 5%
• Rentenversicherung			
➤ allgemein	---	---	Arbeitnehmer: 3,7%
➤ bei Beschäftigung in Privathaushalten	---	---	Arbeitgeber: 15%
			Arbeitnehmer: 13,7%
			Arbeitgeber: 5%

RV = Rentenversicherung, AV = Arbeitslosenversicherung, KV = Krankenversicherung, PV = Pflegeversicherung

Bei Arbeitnehmern, die in der **gesetzlichen Krankenkasse** (AOK, Ersatzkassen, Betriebskrankenkassen) pflichtversichert sind, trägt der Arbeitgeber grundsätzlich die Hälfte des paritätischen Krankenversicherungsbeitrags in Höhe von (50 % von 14,6 % =) 7,3 % sowie regelmäßig die Hälfte des Pflegeversicherungsbeitrags in Höhe von 1,175 %.

Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte erhalten einen **steuerfreien Arbeitgeberzuschuss** in entsprechender Höhe. Wenn sich Arbeitnehmer **privat** krankenversichern, hat der Arbeitgeber einen steuerfreien Zuschuss in Höhe von 50 % der vom Arbeitnehmer zu zahlenden Beiträge zu leisten. Dieser Zuschuss ist jedoch auf den **halben Höchstbeitrag** in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung begrenzt; für das Jahr 2015 gilt regelmäßig ein höchstmöglicher Zuschuss für die gesetzliche Krankenversicherung von (50 % von 602,25 Euro =) **301,13 Euro** monatlich.

Mit freundlichen Grüßen



-Wirtschaftsprüfer-
-Steuerberater-