

Heurich · Henn · Fries Info

Themen dieser Ausgabe:

- * Termine April 2008
- * Termine Mai 2008

PRIVATPERSONEN

- * Bundesfinanzhof hält Kürzung der „Pendlerpauschale“ für verfassungswidrig
- * Grundsteuererlass bei strukturell bedingter Ertragsminderung

UNTERNEHMEN

- * Einfluss von Betriebsferien auf den Besitz von Rechnungen als Voraussetzung für den Vorsteuerabzug
- * Erste Fragen bei der Pauschalierung der Einkommensteuer für Sachzuwendungen beantwortet
- * Geschäftsführertätigkeiten mit Arbeitsvertrag nicht umsatzsteuerpflichtig
- * Zahlungsverzug – Höhe der Verzugszinsen

Termine April 2008

Bitte beachten Sie die folgenden Termine, zu denen die Steuern fällig werden:

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck ²
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ³	10.4.2008	14.4.2008	7.4.2008
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Ab dem 1.1.2005 ist die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag zeitgleich mit einer erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Umsatzsteuer ⁴	10.4.2008	14.4.2008	7.4.2008
Sozialversicherung ⁵	28.4.2008	entfällt	entfällt

- ¹ Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldungszeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben. Eine Überweisung muss so frühzeitig erfolgen, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt.
- ² Bei Zahlung durch Scheck ist ab dem 1.1.2007 zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.
- ³ Für den abgelaufenen Monat, bei Vierteljahreszahlern für das abgelaufene Kalendervierteljahr.
- ⁴ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat, bei Vierteljahreszahlern ohne Fristverlängerung für das abgelaufene Kalendervierteljahr.
- ⁵ Ab 2006 sind die Fälligkeitsregelungen der Sozialversicherungsbeiträge einheitlich auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorgezogen worden. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Ab 1. Januar 2008 gilt bei allen Krankenkassen ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen dann bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (24.4.2008) an die jeweilige Einzugsstelle übermittelt werden. Wird die Lohnbuchführung durch extern Beauftragte erledigt, sollten die Lohn- und Gehaltsdaten etwa 10 Tage vor dem Fälligkeitstermin an den Beauftragten übermittelt werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Fälligkeit auf einen Montag oder auf einen Tag nach Feiertagen fällt.

Termine Mai 2008

Bitte beachten Sie die folgenden Termine, zu denen die Steuern fällig werden:

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck ²
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ³	13.5.2008	16.5.2008	9.5.2008
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Seit dem 1.1.2005 ist die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag zeitgleich mit einer erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Umsatzsteuer ⁴	13.5.2008	16.5.2008	9.5.2008
Gewerbsteuer	15.5.2008	19.5.2008	9.5.2008
Grundsteuer	15.5.2008	19.5.2008	9.5.2008
Sozialversicherung ⁵	28.5.2008	entfällt	entfällt

- ¹ Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldezeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Es muss so frühzeitig überwiesen werden, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben.
- ² Bei Zahlung durch Scheck ist zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.
- ³ Für den abgelaufenen Monat.
- ⁴ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat; bei Vierteljahreszahlern mit Dauerfristverlängerung für das vorangegangene Kalendervierteljahr.
- ⁵ Ab 2006 sind die Fälligkeitsregelungen der Sozialversicherungsbeiträge einheitlich auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorgezogen worden. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Ab 1. Januar 2008 gilt bei allen Krankenkassen ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen dann bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (26.5.2008) an die jeweilige Einzugsstelle übermittelt werden. Wird die Lohnbuchführung durch extern Beauftragte erledigt, sollten die Lohn- und Gehaltsdaten etwa 10 Tage vor dem Fälligkeitstermin an den Beauftragten übermittelt werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Fälligkeit auf einen Montag oder auf einen Tag nach Feiertagen fällt.

PRIVATPERSONEN

Bundesfinanzhof hält Kürzung der „Pendlerpauschale“ für verfassungswidrig

Der Bundesfinanzhof hat wegen der sog. Pendlerpauschale das Bundesverfassungsgericht angerufen.

Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs handelt es sich bei den Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte um Erwerbsaufwendungen. Der Gesetzgeber habe das Werkstorprinzip auch nicht folgerichtig umgesetzt, weil bestimmte Kosten, z. B. bei der doppelten Haushaltsführung, weiter geltend gemacht werden können. Außerdem verstoße das Abzugsverbot gegen das subjektive Nettoprinzip, weil sich Arbeitnehmer diesen unvermeidlichen Ausgaben nicht entziehen können. Auch im Sozialhilferecht seien Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zu berücksichtigen.

Das Bundesverfassungsgericht wird voraussichtlich noch in diesem Jahr entscheiden.

Hinweis: In der Steuererklärung 2007 sollten die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ab dem 1. Entfernungskilometer angesetzt werden. Bei einer Ablehnung des Abzugs als Betriebsausgaben oder Werbungskosten sollte unter Hinweis auf das anhängige Verfahren Einspruch eingelegt und Ruhen des Verfahrens beantragt werden. Der Einkommensteuerbescheid wird wahrscheinlich für diesen Punkt einen Vorläufigkeitsvermerk erhalten, so dass sich ein Einspruch dann erübrigt.

Grundsteuererlass bei strukturell bedingter Ertragsminderung

Bereits gezahlte Grundsteuern können teilweise erlassen werden, wenn die vereinnahmten Mieten (sog. Ist-Mieten) mehr als 20 % unter den normalen Jahresmieten (sog. Soll-Mieten) liegen. Wie dies bei Gebäuden zu berechnen ist, in denen einzelne Raumeinheiten nicht vermietet sind, hat der Bundesfinanzhof entschieden. Danach sind - nach den Verhältnissen am Jahresanfang - für die vermieteten Räume die vereinbarten Mieten, für die leer stehenden die ortsüblichen Mieten als Soll-Mieten anzusetzen. Diesen Beträgen sind die Ist-Mieten gegenüberzustellen. Beträgt der Unterschied mehr als 20 %, ist die Grundsteuer in Höhe von 4/5 des prozentualen Unterschieds zu erlassen. Erlassanträge sind bis zum 31.3. nach Ablauf des Jahres zu stellen, für das der Erlass beantragt wird.

Beispiel:

1. Soll-Mieten	
a) vereinbarte Miete vermietete Räume	108.000 €
b) übliche Miete leer stehende Räume	13.800 €
	<u>121.800 €</u>
2. Ist-Mieten	
a) vermietete Räume inkl. Mietausfall	95.000 €
b) leer stehende Räume	0 €
	<u>95.000 €</u>
Ertragsminderung absolut	<u>26.800 €</u>
Ertragsminderung verhältnismäßig	22,00 %
4/5 hiervon	17,60 %

Lösung: 17,6 % der gezahlten Grundsteuern können erlassen werden.

UNTERNEHMEN

Einfluss von Betriebsferien auf den Besitz von Rechnungen als Voraussetzung für den Vorsteuerabzug

Voraussetzung für den Vorsteuerabzug ist u. a., dass der Leistungsempfänger im Besitz einer ordnungsgemäßen Rechnung ist. Es reicht aus, wenn die Rechnung in den Machtbereich des Leistungsempfängers gelangt ist, so dass er hiervon Kenntnis nehmen kann.

Betriebsferien haben nach Auffassung des Bundesfinanzhofs keinen Einfluss auf die Möglichkeit der Kenntnisnahme. Der Leistungsempfänger muss deshalb die Vorsteuer für den Umsatzsteuer-Voranmeldungszeitraum geltend machen, in dem die Rechnung in seinen Machtbereich gelangt ist, auch wenn er diese z. B. wegen Betriebsferien erst später tatsächlich zur Kenntnis nimmt.

Hinweis: Vorsteuer aus Rechnungen, die ein Unternehmer vor dem 1.1. eines Jahres erhält, ist noch im alten Jahr abzuziehen. Dagegen ist die Vorsteuer aus Rechnungen aus dem vorangegangenen Jahr, die erst nach dem 31.12. eines Jahres beim Leistungsempfänger eingehen, erst im Jahr des Zugangs der Rechnungen abziehbar.

Erste Fragen bei der Pauschalierung der Einkommensteuer für Sachzuwendungen beantwortet

Seit 2007 haben Unternehmer bei betrieblich veranlassten Sachzuwendungen und Geschenken die Möglichkeit, eine Pauschalsteuer von 30 % zu leisten. Als Folge muss der Empfänger die Zuwendung nicht versteuern. Im Vorgriff auf ein zurzeit in Abstimmung befindliches bundesweites Verwaltungsschreiben hat die Oberfinanzdirektion Rheinland zu einzelnen Fragen Stellung genommen:

- Grundsätzlich ist das Wahlrecht zur Anwendung der Pauschalierung der Einkommensteuer für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gewährten Zuwendungen einheitlich auszuüben. Es ist jedoch zulässig, die Pauschalierung jeweils gesondert für Zuwendungen an Dritte (z. B. Geschäftsfreunde und deren Arbeitnehmer) und an eigene Arbeitnehmer anzuwenden.
- Die Vereinfachungsregelungen zur Aufteilung der Gesamtaufwendungen für VIP-Logen gelten unverändert. Der danach ermittelte Geschenkteil kann pauschaliert besteuert werden.
- Die Möglichkeit zur Pauschalierung ist ausgeschlossen, soweit die Aufwendungen je Empfänger und Wirtschaftsjahr oder wenn die Aufwendung für die einzelne Zuwendung den Betrag von 10.000 € brutto übersteigen. Bei drei Zuwendungen im Wert von jeweils 5.000 € besteht für die ersten beiden die Möglichkeit zur Pauschalierung. Die dritte Zuwendung ist vom Empfänger zu versteuern. Bei einer Einzelzuwendung von 15.000 € ist die Pauschalierung nicht zulässig.
- Für eigene Arbeitnehmer gelten Besonderheiten:
 - Bei bestimmten gesetzlichen Bewertungs- oder Pauschalierungsmöglichkeiten für Zuwendungen des Unternehmers an seine Arbeitnehmer (z.B. Firmenwagenbesteuerung, Arbeitgeberberrabatte, Abgabe verbilligter Mahlzeiten im Betrieb) findet die Pauschalsteuer von 30 % keine Anwendung.
 - Hat der Unternehmer sonstige Bezüge seiner Arbeitnehmer schon nach anderen Vorschriften pauschaliert, muss er dies nicht rückgängig machen, wenn er sich entscheidet, für die Sachzuwendungen an seine Arbeitnehmer die neue Pauschalsteuer von 30 % zu entrichten. Sofern nach den verfahrensrechtlichen Regelungen noch möglich, kann eine Rückabwicklung einheitlich für alle betroffenen Arbeitnehmer erfolgen. Sodann kann die 30 %ige Pauschalsteuer auch auf die sonstigen Bezüge (Sachzuwendung) zur Anwendung kommen.
 - Wenn Mahlzeiten aus besonderem Anlass oder Aufmerksamkeiten (z. B. Geburtstagsgeschenk) den Betrag von 40 € überschreiten, kann die Pauschalsteuer von 30 % angewandt werden. Dies gilt auch bei Überschreitung der monatlichen Freigrenze von 44 € für sonstige Sachbezüge.

Geschäftsführertätigkeiten mit Arbeitsvertrag nicht umsatzsteuerpflichtig

Wird der Geschäftsführer einer GmbH auf Grund eines Arbeitsvertrags für die Gesellschaft tätig, ist er mit dieser Tätigkeit kein Unternehmer. Dies gilt nach Auffassung des Europäischen Gerichtshofs auch, wenn er der alleinige Gesellschafter, Geschäftsführer und Arbeitnehmer der Gesellschaft ist. Das von der Gesellschaft für die Tätigkeit gezahlte Entgelt unterliegt einerseits nicht der Umsatzsteuer. Der Gesellschafter-Geschäftsführer kann andererseits keine Vorsteuern geltend machen.

Zahlungsverzug: Höhe der Verzugszinsen

Der Gläubiger kann nach dem Eintritt der Fälligkeit seines Anspruchs den Schuldner durch eine Mahnung in Verzug setzen. Der Mahnung gleichgestellt sind die Klageerhebung sowie der Mahnbescheid.

Einer Mahnung bedarf es nicht, wenn

- für die Leistung eine Zeit nach dem Kalender bestimmt ist,
- die Leistung an ein vorausgehendes Ereignis anknüpft,
- der Schuldner die Leistung verweigert,
- besondere Gründe den sofortigen Eintritt des Verzugs rechtfertigen.

Bei Entgeltforderungen tritt Verzug spätestens 30 Tage nach Fälligkeit und Zugang einer Rechnung ein; dies gilt gegenüber einem Schuldner, der Verbraucher ist, allerdings nur, wenn hierauf in der Rechnung besonders hingewiesen wurde.

Im Streitfall muss allerdings der Gläubiger den Zugang der Rechnung (nötigenfalls auch den darauf enthaltenen Verbraucherhinweis) bzw. den Zugang der Mahnung beweisen.

Während des Verzugs ist eine Geldschuld zu verzinsen. Der Verzugszinssatz beträgt für das Jahr fünf Prozentpunkte bzw. für Rechtsgeschäfte, an denen Verbraucher nicht beteiligt sind, acht Prozentpunkte über dem Basiszinssatz.

Der Basiszinssatz verändert sich zum 1. Januar und 1. Juli eines jeden Jahres um die Prozentpunkte, um welche die Bezugsgröße seit der letzten Veränderung des Basiszinssatzes gestiegen oder gefallen ist. Bezugsgröße ist der Zinssatz für die jüngste Hauptrefinanzierungsoperation der Europäischen Zentralbank vor dem ersten Kalendertag des betreffenden Halbjahres.

Aktuelle Basis- bzw. Verzugszinssätze ab 1.1.2006:

Zeitraum	Basiszinssatz	Verzugszinssatz	Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung
1.1. bis 30.6.2006	1,37 %	6,37 %	9,37 %
1.7. bis 31.12.2006	1,95 %	6,95 %	9,95 %
1.1. bis 30.6.2007	2,70 %	7,70 %	10,70 %
1.7. bis 31.12.2007	3,19 %	8,19 %	11,19 %
1.1. bis 30.6.2008	3,32 %	8,32 %	11,32 %

Heurich · Henn · Fries Lohn Info

Themen dieser Ausgabe:

- * Arbeitslosengeld: Längere Bezugszeit für Ältere
- * Kündigungsfrist: Nichtberücksichtigung von Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres ist europarechtswidrig
- * Pauschalierung der Lohnsteuer bei Sachzuwendungen
- * Reform der Pflegeversicherung (Teil 1)
- * Reform der Pflegeversicherung (Teil 2)
- * Renten und Hinzuverdienst: Neue Werte 2008
- * Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags

Arbeitslosengeld: Längere Bezugszeit für Ältere

Ältere Arbeitnehmer können ab sofort wieder länger Arbeitslosengeld beziehen. Mit einer - rückwirkend ab 1. Januar 2008 geltenden - Gesetzesänderung wurde außerdem die Mindesthinzuverdienstgrenze für Frührentner von 355 € auf 400 € angehoben.

Arbeitslose zwischen 50 und 54 Jahre können nun maximal 15 Monate Arbeitslosengeld beziehen, bevor sie auf Arbeitslosengeld II angewiesen sind. Voraussetzung ist allerdings, dass sie die Vorversicherungszeit von 30 Monaten erfüllen. Ab dem 55. Lebensjahr haben Erwerbslose dann sogar einen Anspruch auf 18-monatiges Arbeitslosengeld. Dies gilt allerdings nur dann, wenn sie zuvor für mindestens 36 Monate arbeitslosenversicherungspflichtig waren oder freiwillige Beiträge (z. B. als Selbstständiger) eingezahlt haben. Ab 58 Jahren erhöht sich der Anspruch auf 24 Monate. Um die zwei Jahre ausnutzen zu können, müssen die Arbeitnehmer zuvor mindestens 48 Monate lang versichert gewesen sein.

Ältere Arbeitslose, die bis zum Rentenbeginn keine Chance auf eine Neueinstellung mehr sehen, können unter bestimmten Bedingungen bis zum Renteneintritt Arbeitslosengeld II beziehen. Für sie soll jedoch - nach dem Auslaufen der sog. 58-Regelung zum 31. Dezember 2007 - eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt ermöglicht werden, da sie sich künftig aktiv und mit Unterstützung der Leistungsträger über das 58. Lebensjahr hinaus um ihre Eingliederung in Arbeit bemühen müssen. Darüber hinaus wird einheitlich für die älteren Langzeitarbeitslosen festgelegt, dass sie frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres eine vorzeitige Altersrente in Anspruch nehmen müssen.

Mehr Spielraum für Frührentner

Seit 1. Januar 2008 beträgt die Mindesthinzuverdienstgrenze für Rentner, die eine Rente wegen voller Erwerbsminderung oder eine vorgezogene Altersrente erhalten, 400 €/Monat (vor der Gesetzesänderung: 355 €). Wird dieser Wert überschritten, führt dies immer dazu, dass die Rente entweder nur noch als Teilrente oder aber gar nicht mehr gezahlt werden kann. Die Anpassung auf 400 € bedeutet eine Angleichung an die Einkommensgrenze bei Minijobs, ist allerdings nicht mit dieser gleichzusetzen.

Der Rentner darf zweimal pro Jahr die Grenze bis zum Doppelten überschreiten, ohne seine Rente zu schmälern. Der Minijobber darf die Grenze von 400 € zwar auch überschreiten, darf mit seinem Einkommen allerdings regelmäßig nicht über 400 € pro Monat kommen. Außerdem zulässig: Gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten (z. B. Mehrarbeit infolge eines Rohrbruchs im Unternehmen).

Beispiel 1:

Ein Rentner, 63 Jahre, verdient monatlich 400 €. Hinzu kommt Weihnachtsgeld im November in Höhe von 48 €. Das regelmäßige Arbeitsentgelt beträgt monatlich 404 €, die Beschäftigung ist versicherungspflichtig. Die Mindesthinzuverdienstgrenze von 400 € wird nur im November, aber nicht um mehr als das Doppelte, überschritten. Der Hinzuverdienst ist rentenunschädlich.

Beispiel 2:

Ein Rentner, 63 Jahre, verdient monatlich 400 €. Im Januar muss er aufgrund einer plötzlichen Erkrankung eines Kollegen Überstunden machen und verdient in diesem Monat 1.000 €. Die Beschäftigung bleibt versicherungsfrei, weil das Überschreiten plötzlich und unvorhergesehen war. Allerdings wird im Januar die Rente gekürzt, weil die Mindesthinzuverdienstgrenze um mehr als das Doppelte überschritten wurde.

Kündigungsfrist: Nichtberücksichtigung von Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres ist europarechtswidrig

Nach aktueller deutscher Gesetzeslage sind im Arbeitsrecht bei der Berechnung gesetzlicher Kündigungsfristen nach der Beschäftigungsdauer Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers nicht zu berücksichtigen.

Die zu Grunde liegende Vorschrift im Bürgerlichen Gesetzbuch verstößt nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg sowohl gegen die Grundsätze der Gleichbehandlung als auch gegen das europarechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und ist deshalb bei der Berechnung der maßgeblichen Kündigungsfrist nicht anzuwenden.

Pauschalierung der Lohnsteuer bei Sachzuwendungen

Mit dem Jahressteuergesetz 2007 wurde eine Regelung zur Pauschalierung der Einkommensteuer bei Sachzuwendungen in das Einkommensteuergesetz eingefügt. Zur Anwendung dieser Regelung gilt für Zuwendungen nach dem 31.12.2006 Folgendes:

Das Wahlrecht zur Anwendung der Pauschalierung der Einkommensteuer ist einheitlich für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gewährten Zuwendungen auszuüben. Das Wahlrecht wird durch die Abgabe der Lohnsteuer-Anmeldung ausgeübt. Es kann nicht rückgängig gemacht werden.

Besteuert werden Zuwendungen, die nicht in Geld bestehen und die nicht gesellschaftsrechtlich veranlasst sind. Verdeckte Gewinnausschüttungen sind von der Pauschalierung ausgenommen.

Bei der Bewertung können die Vereinfachungsregelungen zur Aufteilung der Gesamtaufwendungen wie bei VIP-Logen in Sportstätten angewendet werden. Der danach ermittelte, auf Geschenke entfallende pauschale Anteil einschließlich Umsatzsteuer ist die Bemessungsgrundlage für die Pauschalierung.

Zuwendungen an eigene Arbeitnehmer sind Sachbezüge, für die keine andere gesetzliche Bewertungs- oder Pauschalierungsmöglichkeit besteht. Für sonstige Bezüge kann auch die Pauschalierung nach § 37b EStG gewählt werden. Zum Zeitpunkt der Ausübung des Wahlrechts bereits nach § 40 Abs. 1 EStG durchgeführte Pauschalierungen müssen nicht rückgängig gemacht werden. Eine Änderung ist aber zulässig, sofern dies nach den verfahrensrechtlichen Regelungen noch möglich ist. Umgekehrt ist dies nicht möglich. Die Rückabwicklung eines nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 EStG pauschalierten Zuwendungsfalls muss für alle Arbeitnehmer einheitlich vorgenommen werden, die diese Zuwendung erhalten haben.

Die Höchstbeträge von 10.000 € sind Bruttobeträge. Der empfängerbezogene Höchstbetrag ist ein Freibetrag.

Derzeit arbeitet das Bundesministerium der Finanzen an einem abgestimmten BMF-Schreiben. Sobald die endgültige Fassung vorliegt, werden Sie hier über die ergänzenden Regeln informiert.

Reform der Pflegeversicherung (Teil 1)

Mit der Reform der Pflegeversicherung zum 1. Juli 2008 plant der Gesetzgeber neben Leistungsverbesserungen, den Arbeitnehmern mehr Möglichkeiten zu geben, sich um pflegebedürftige Angehörige zu kümmern. Auch soll die Finanzierung der Pflegeversicherung langfristig sichergestellt werden. Im ersten Teil der Serie zur Pflegereform geben wir einen Überblick über die Eckpunkte des Vorhabens.

Künftig sollen beispielsweise Beschäftigte das Recht erhalten, bei der unerwarteten Pflege eines nahen Angehörigen, bis zu zehn Arbeitstagen der Arbeit fernzubleiben. Diese Freistellung ist an die Voraussetzung geknüpft, dass die Zeit dafür benötigt wird, um für den pflegebedürftigen Angehörigen eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder die Versorgung selbst sicherzustellen. Allerdings müssen Arbeitgeber - so die aktuellen Planungen - während einer solchen kurzzeitigen Arbeitsverhinderung die Vergütung nur dann fortzahlen, wenn sich eine derartige Verpflichtung aus arbeitsrechtlichen Vorschriften, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen ergibt.

Pflegezeit

Wenn berufstätige Angehörige pflegebedürftige Personen für eine Zeit in häuslicher Umgebung pflegen, sollen sie zukünftig eine vollständige oder teilweise unentgeltliche Freistellung von der Arbeit bis zu einer Dauer von sechs Monaten beanspruchen können. Betriebe mit bis zu 15 Mitarbeitern werden hiervon allerdings ausgenommen.

Das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis endet voraussichtlich unmittelbar mit dem Beginn der Pflegezeit. Der weitere Kranken- und Pflegeversicherungsschutz der Pflegeperson kann jedoch über eine Familienversicherung oder eine freiwillige Versicherung sichergestellt werden. Eventuell anfallende Beiträge werden voraussichtlich durch die Pflegeversicherung bezuschusst. Darüber hinaus besteht während der Pflegezeit Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung. Die hierfür anfallenden Beiträge sollen ebenfalls von der Pflegekasse übernommen werden.

Arbeitsrechtliche Besonderheiten

Im Rahmen der Neuerungen soll für pflegende Angehörige zudem ein Sonderkündigungsschutz geschaffen werden. Ab dem Zeitpunkt der Ankündigung bis zur Beendigung einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit darf der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis pflegender Angehöriger grundsätzlich nicht kündigen. Für die Dauer der Pflegezeit oder kurzzeitigen Arbeitsverhinderung können befristete Arbeitsverträge mit Ersatzkräften geschlossen werden.

Anpassung der Leistungsbeträge

Die derzeitigen Leistungsbeträge bei häuslicher Pflege sollen bis zum Jahr 2012 stufenweise angehoben werden. Der Gesetzentwurf sieht vor, das Pflegegeld ab 1. Juli 2008 wie folgt zu erhöhen:

- Stufe I von monatlich 205 € auf 215 €
- Stufe II von monatlich 410 € auf 420 €
- Stufe III von monatlich 665 € auf 675 €

Finanzierung

Mit dem „Pflege-Weiterentwicklungsgesetz“ ist auch ein moderater Anstieg der Beiträge vorgesehen, um unter anderem die geplanten Leistungsverbesserungen finanzieren zu können. Der Beitragssatz soll daher ab 1. Juli 2008 um 0,25 % auf 1,95 % erhöht werden. Für kinderlose Versicherte gilt dann voraussichtlich ein Beitragssatz von 2,2 %.

Reform der Pflegeversicherung (Teil 2)

Mit der Reform der Pflegeversicherung zum 1. Juli 2008 plant der Gesetzgeber neben Leistungsverbesserungen, den Arbeitnehmern mehr Möglichkeiten zu geben, sich um pflegebedürftige Angehörige zu kümmern. Im zweiten Teil der Serie zur Pflegereform geben wir einen Überblick über die geplanten Möglichkeiten bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung und die Pflegezeit.

Wenn Angehörige plötzlich pflegebedürftig werden, müssen berufstätige Familienangehörige zeitnah und zügig reagieren, um eine sofortige pflegerische Versorgung sicherzustellen. Aus diesem Grund sollen Beschäftigte künftig bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernbleiben dürfen, wenn sie die Zeit benötigen, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung selbst sicherzustellen. Dazu müssen die Beschäftigten den Arbeitgeber über die Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer informieren und ihm auf Verlangen eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vorlegen.

Während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung sollen die Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung haben. Ein solcher Anspruch kann sich aber aus vertraglichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen ergeben.

Pflegezeit

Künftig sollen Beschäftigte einen Anspruch auf eine teilweise oder vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung haben, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Nahe Angehörige sind unter anderem Großeltern, Eltern und Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner und Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder. Die Pflegezeit, die grundsätzlich sieben Wochen vor dem Antritt beim Arbeitgeber beantragt werden muss, soll längstens sechs Monate pro pflegebedürftigen Angehörigen dauern.

Die Pflegezeit soll allerdings nur von solchen Beschäftigten beansprucht werden können, deren Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate besteht. Aus dringenden betrieblichen Gründen sollen die Arbeitgeber den Anspruch ablehnen dürfen. In Betrieben mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten sollen Arbeitnehmer keine Pflegezeit beanspruchen können.

Wird das Beschäftigungsverhältnis von Arbeitnehmern durch die Inanspruchnahme von Pflegezeit unterbrochen, endet die Versicherungspflicht unmittelbar mit dem Beginn der Pflegezeit. Fehlen die Voraussetzungen für eine freiwillige Weiterversicherung (z. B. Vorversicherungszeit nicht erfüllt), besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung. Zur Festlegung der Beitragshöhe gelten die Regelungen für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte entsprechend. Auf Antrag sollen Zuschüsse durch die Pflegekasse für die Krankenversicherung gewährt werden. In der Arbeitslosenversicherung ist vorgesehen, dass Beschäftigte, die zur Pflege eines Angehörigen im Rahmen der Pflegezeit von der Arbeitsleistung freigestellt sind, versicherungspflichtig werden. Die Beiträge zahlt voraussichtlich die Pflegekasse.

Von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit darf das Beschäftigungsverhältnis nicht gekündigt werden. Ausnahmen sind mit der zuständigen obersten Landesbehörde - bzw. der von ihr bestimmten Stelle - für zulässig zu erklären. Wird zur Vertretung einer oder eines Beschäftigten für die Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eingestellt, liegt hierin ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Die Dauer der Befristung muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

Renten und Hinzuverdienst: Neue Werte 2008

Seit 1. Januar 2008 dürfen Rentner, die die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben, mehr hinzuverdienen, ohne dass die Rente gekürzt wird. Hintergrund ist unter anderem, dass der Gesetzgeber die Hinzuverdienstgrenzen ab 1. Januar 2008 an die Bezugsgröße gekoppelt hat.

Bis zur Regelaltersgrenze müssen Rentner, die nebenher arbeiten, die Hinzuverdienstgrenzen beachten. Werden die Werte überschritten, zahlt der Rentenversicherungsträger die Rente nur noch in Höhe der nächstniedrigeren Teilrente oder stellt gegebenenfalls die Rentenzahlung ganz ein. Ein bis zu zweimaliges Überschreiten der Hinzuverdienstgrenze bis zum Doppelten innerhalb eines Jahres ist grundsätzlich zulässig und wirkt sich nicht rentenschädlich aus. Das ist von Vorteil, wenn Urlaubs- oder Weihnachtsgeld gezahlt wird bzw. Überstunden vergütet werden sollen.

Vollrente

Seit 1. Januar 2008 beträgt die Mindesthinzuverdienstgrenze bei Vollrenten 355 €/Monat (2007: 350 €/Monat). Es ist jedoch geplant, den Wert nachträglich ab 2008 auf 400 € anzuheben. Ausnahme: Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, siehe Tabelle. Wird dieser Wert überschritten, führt dies immer dazu, dass die Rente entweder nur noch als Teilrente oder aber gar nicht mehr gezahlt werden kann.

Beispiel:

Ein Altersrentner, 63 Jahre, bekommt eine Monatsrente von 1.200 €. Er übt einen Minijob im Baumarkt aus, für den er monatlich 390 € bekommt.

a) Bis 31. Dezember 2007: Der Hinzuverdienst überstieg die Freigrenze von 350 €. Damit stand ihm nur noch eine 2/3-Teilrente in Höhe von 800 € zu. Durch die Nebentätigkeit „erzielte“ der Rentner also ein wirtschaftliches Minus von 10 € (= 1.200 € - 800 € - 390 €).

b) Ab 1. Januar 2008: Der Hinzuverdienst übersteigt die neue Freigrenze von 400 € nicht. Damit steht ihm der volle Zahlbetrag zu. Weil er im Minijob „Brutto für Netto“ arbeitet, hat er somit monatliche Einkünfte in Höhe von 1.590 €.

Teilrenten

Die bei Teilrenten geltenden Hinzuverdienstgrenzen werden seit 2008 individuell anhand des Verdienstes der letzten drei Kalenderjahre vor Rentenbeginn (bzw. Berufsjahre vor Eintritt der Erwerbsminderung), sowie der Bezugsgröße ermittelt. Bis 31. Dezember 2007 wurde zwar auch vom letzten Verdienst ausgegangen, allerdings wurde nicht mit der Bezugsgröße, sondern dem aktuellen Rentenwert gerechnet. Folglich bedeutete bis dahin jede Rentenanpassung (in der Regel zum 1.7. eines Jahres) auch eine Anpassung der Hinzuverdienstgrenzen. Nun verändern sich die Hinzuverdienstgrenzen für Rentner immer dann, wenn die Bezugsgröße angepasst wird (in der Regel zum Jahreswechsel). Mindestens können Teilrentenbezieher seit 1. Januar 2008 folgende Verdienste erzielen:

Rentenart	West	Ost
Altersrente		
• 2/3-Teilrente	484,58 €	425,92 €
• 1/2-Teilrente	708,23 €	622,49 €
• 1/3-Teilrente	931,88 €	819,07 €
Rente wegen voller Erwerbsminderung		
• 3/4-Teilrente	633,68 €	556,97 €
• 1/2-Teilrente	857,33 €	753,55 €
• 1/4-Teilrente	1.043,70 €	917,36 €
Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung		
• Vollrente	857,33 €	753,55 €
• 1/2-Teilrente	1.043,70 €	917,36 €

Weiterführende Informationen

Die Deutsche Rentenversicherung hat in ihrem Internet-Angebot zahlreiche Informationen zu Renten und Hinzuverdienst aufbereitet. Näheres finden Sie unter www.deutsche-rentenversicherung.de (Suchwort „Hinzuverdienstgrenzen“)

Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags

Kürzlich hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass eine nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG grundsätzlich zulässige Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags nicht vorliegt, wenn die Parteien im Folgevertrag eine andere Kündigungsregelung treffen als im Ausgangsvertrag.

Eine Verlängerung im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG setzt voraus, dass sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart und dadurch grundsätzlich nur die Vertragsdauer geändert wird, nicht aber die übrigen Arbeitsbedingungen. Andernfalls handelt es sich um den Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags, dessen Befristung wegen des bereits bisher bestehenden Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ohne Sachgrund nicht zulässig ist.