



Was Arbeitgeber zum Jahresbeginn 2015 wissen müssen

Emsig arbeitet die Bundesregierung den Koalitionsvertrag ab. Zu Jahresbeginn 2015 sind zahlreiche Gesetze in Kraft getreten, die Arbeitgeber und Mitarbeiter kennen sollten. Hinzu kommen Richtlinien der Sozialversicherungen, neue Lohnsteuer-Richtlinien 2015 sowie wichtige BMF-Schreiben.

Eines ist sicher: Der Januar-Lohn wird anders ausfallen als der im Dezember 2014. In Branchen mit niedrigen Löhnen wird der neue gesetzliche Mindestlohn zu gravierenden Anpassungen führen. Zudem sind in vielen Fällen Aufzeichnungspflichten zu beachten.

Diese Broschüre stellt kompakt die wichtigsten Änderungen aus dem Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht dar.

Gesetzlicher Mindestlohn

Erstmals ab 1. Januar 2015 gilt in Deutschland flächendeckend ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro brutto pro Stunde. Jeder im Inland tätige Mitarbeiter kann diesen beanspruchen. Für rund 3,7 Millionen Arbeitnehmer sollen sich hierdurch Verbesserungen ergeben.

Übergangsregelungen für bestimmte Branchen

Allerdings regelt das Tarifaufstärkungsgesetz, dass es eine dreijährige Übergangsfrist bis Ende 2017 gibt. Damit soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass in einigen Branchen ein niedrigerer Stundenlohn als 8,50 Euro eher die Regel als die Ausnahme ist. Stufenweise soll auch dort der Mindestlohn gelten.

Die Übergangsregelung ist nur anwendbar, wenn der branchenspezifische Mindestlohn zum 1. Januar 2017 bei mindestens 8,50 Euro liegt. Ein Jahr später gilt zwingend und ohne jede Einschränkung der allgemeine gesetzliche Mindestlohn, den die Mindestlohnkommission festsetzt. Dieser wird voraussichtlich immer wieder erhöht werden.

Voraussetzung für die Übergangsregelung ist ein **allgemeinverbindlicher Branchenmindestlohn**. Ein solcher gilt derzeit in der Fleischbranche, für Friseure, Leiharbeiter und Wäschereidienstleister für Großkunden, für die Land- und Forstwirtschaft, die Textilbranche sowie den Gartenbau. Befristete Übergangsregelungen gelten per Gesetz für **Erntehelfer** und **Zeitungsausträger**. Doch auch hier wird stufenweise der Mindestlohn eingeführt.

Ausnahmefälle

Ab dem 1.1.2018 gilt der von der Mindestlohnkommission festgelegte allgemeine gesetzliche Mindestlohn für alle Arbeitnehmer über 18 Jahren ausnahmslos. Bereits ab dem 1.1.2017 dürfen 8,50 Euro nicht mehr unterschritten werden. Tarifverträge mit niedrigerem Lohn dürfen dann nicht mehr unterzeichnet werden.

Nur in wenigen Fällen gilt der Mindestlohn **nicht**:

1. Langzeitarbeitslose:

Wer über ein Jahr beschäftigungslos ist, gilt als langzeitarbeitslos. Stellt ein Unternehmen einen Langzeitarbeitslosen ein, kann diesem im ersten Halbjahr ein geringerer Stundenlohn als 8,50 Euro bezahlt werden. Ab dem siebten Monat ist jedoch auch hier mindestens 8,50 Euro pro Stunde zu zahlen.



Diese Regelung wurde von der Bundesregierung befristet. Zum 1. Juni 2016 will sie darüber berichten, inwieweit diese Ausnahmeregelung für die Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt zielführend war. Erst danach wird darüber entschieden, ob sie fortgeführt wird.

2. Praktikanten:

Wer ein **freiwilliges** Praktikum absolviert, das zur Orientierung bei der Studien- oder Berufswahl dienen soll und welches **maximal drei Monate** dauert, hat keinen Mindestlohnanspruch. Dies gilt auch für ein von einer Hochschule vorgeschriebenes Praktikum. Ein **Pflichtpraktikum** im Rahmen einer Ausbildung oder eines Studiums zieht keinen Mindestlohnanspruch nach sich. Das gilt unabhängig von der Dauer des Praktikums.

Merkformel: *Pflichtpraktika von Schülern, Studenten oder Personen in der Berufsausbildung sind generell vom Mindestlohn **ausgenommen**.*

Aufgelistet sind also folgende Praktika vom Mindestlohn ausgenommen:

- » Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Studien- oder Ausbildungsordnung absolvieren,
- » Praktikanten, die ein Orientierungspraktikum von maximal drei Monaten vor der Berufsausbildung oder dem Studium ableisten,
- » Praktikanten, die ihr maximal dreimonatiges Praktikum parallel zur Berufsausbildung oder zum Studium absolvieren,
- » Praktikanten im Rahmen einer **Berufseinstiegs- und Vorbereitungsqualifizierung** nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) III und Maßnahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz.

In allen anderen Fällen muss jedoch der Praktikant mindestens 8,50 Euro pro Stunde als Lohn erhalten. Konkret also bei freiwilligen Praktika, die länger als drei Monate dauern.

3. Auszubildende und Jugendliche:

Keinen gesetzlichen Anspruch auf den Mindestlohn haben

- » Auszubildende und
- » Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

4. In Werkstätten beschäftigte körperlich oder geistig behinderte Menschen und

5. in Vereinen ehrenamtlich Tätige.

Pflegemindestlohn steigt

Ab 1. Januar 2015 steigt der Pflegemindestlohn auf 9,40 Euro pro Stunde im Westen und 8,65 Euro in Ostdeutschland. In zwei Schritten wird er dann bis Januar 2017 auf 10,20 Euro pro Stunde im Westen und 9,50 Euro im Osten erhöht. Ab 1. Oktober 2015 sollen zusätzlich auch die Betreuungskräfte von dementen Personen in Pflegebetrieben, Alltagsbegleiter sowie Assistenzkräfte vom Mindestlohn profitieren.

Aufzeichnungspflichten und Haftung

Für **Minijobber** gilt ebenfalls bereits ab 2015 der **Mindestlohn** von 8,50 Euro. In Zeiten massiver Werkverträge und Outsourcing-Modelle sollten Arbeitgeber beachten, dass sie auch als **Auftraggeber** dafür haften, falls der Mindestlohn unterschritten wird. Dies gilt beispielsweise, wenn der Auftraggeber Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang von Firmen ausführen lässt, von denen er weiß oder fahrlässigerweise nicht weiß, dass sie entweder den Mindestlohn überhaupt nicht oder verspätet zahlen.

Arbeitgeber müssen die Arbeitszeiten und die Dauer aufzeichnen und zwei Jahre aufbewahren. Für schwarzarbeitsanfällige Branchen wie Gastronomie und Bau gilt dies für alle Arbeitnehmer. **Ausnahmen** von den Aufzeichnungspflichten regeln zwei Verordnungen und betreffen vor allem Mobilitätsbranchen wie Speditionen, Zeitungszusteller, Briefträger und Kuriere.

Sanktionen

Bei Verstößen gegen die Mindestlohnvorschriften droht eine Geldbuße bis zu einer halben Million Euro. Bei Verstößen gegen Meldepflichten oder fehlender Mitwirkung bei Prüfungen können Geldbußen bis zu 30.000 Euro verhängt werden. Und insbesondere in der Baubranche sollte interessieren, dass gesetzeswidriges Verhalten den Verlust öffentlicher Aufträge zur Folge haben kann.

Maßgeblich ist der vorgeschriebene, nicht der gezahlte Lohn

Kommt bei einer Prüfung heraus, dass zum Beispiel statt des Mindestlohns von 8,50 Euro nur 7,00 Euro pro Stunde bezahlt wurde, so wird dies im Nachhinein teuer. Denn sowohl für die Lohnsteuer als auch die Sozialversicherung sind die gesetzlich vorgeschriebenen Löhne und nicht die tatsächlich gezahlten Gehälter maßgeblich. Der Prüfer wird dann die entsprechenden Berechnungen der Lohnabteilung korrigieren – es wird ein sogenannter Phantomlohn zugrunde gelegt.

Gesetzliche Rentenversicherung

Rente mit 67 – Renteneintritt vier Monate später

Seit 2012 steigt schrittweise die Altersgrenze für die Rente. Konkret gilt für denjenigen, der im Jahr 1950 geboren wurde und 2015 in den Ruhestand geht, dass dieser vier Monate über seinen 65. Geburtstag hinaus arbeiten muss, um eine abschlagfreie Altersrente zu kassieren. Seit Mitte 2014 ist unter bestimmten Voraussetzungen zudem eine abschlagfreie Rente ab bereits **63 Jahren** möglich.

Rentenbeitragssatz 2015 sinkt

Die gute Beschäftigungssituation in Deutschland macht es möglich: Dank der vollen Rentenkassen sinkt zum 1. Januar 2015 der allgemeine Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung um 0,2 Prozentpunkte auf 18,7 %.

Mindestbeitrag in der gesetzlichen Rentenversicherung sinkt

Ab 1. Januar 2015 beträgt der Mindestbeitrag zur freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung 84,15 Euro monatlich. 2014 lag er noch bei 85,05 Euro.

Neue Beitragsbemessungsgrenzen in den Sozialversicherungen

Ab dem 1. Januar 2015 steigt die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung West von 5.950 Euro im Jahr 2014 auf 6.050 Euro im Monat. Die Beitragsbemessungsgrenze Ost steigt von 5.000 Euro in 2014 auf 5.200 Euro.

Die Versicherungspflichtgrenze in der **Gesetzlichen Krankenversicherung** erhöht sich 2015 auf 54.900 Euro jährlich (2014: 53.550 Euro). Wer mit seinem Einkommen darüber liegt, kann eine private Krankenversicherung abschließen.

Gesetzliche Kranken- versicherung

» PRAXIS-HINWEIS

De facto wird mit dieser Neuregelung zum einen der Arbeitgeberbeitragssatz dauerhaft auf 7,3 % nach oben begrenzt, zum anderen führen die Zusatzbeiträge wieder zu einem verstärkten Wettbewerb zwischen den Krankenkassen. Dies wird jedoch dazu führen, dass voraussichtlich zum 31. März 2015 viele Versicherte ihrer teureren Krankenkasse den Rücken kehren und zu einer günstigeren wechseln werden. Denn bei der erstmaligen Erhebung des Zusatzbeitrags oder dessen Erhöhung steht dem Versicherten ein Sonderkündigungsrecht zu.

Beitragsanteil der Arbeitgeber wird bei 7,3 % gedeckelt

Ab 2015 wird der allgemeine Beitragssatz für die gesetzlichen Krankenkassen bei 14,6 % festgeschrieben (2014: 15,5 %). Die Hälfte, nämlich 7,3 %, trägt der Arbeitnehmer, die andere Hälfte der Arbeitgeber. Benötigen die Kassen mehr Geld, können sie einkommensabhängige Zusatzbeiträge erheben. Dies ist auch der Regelfall.

Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz für das Jahr 2015 wurde auf 0,9 % festgelegt. Jede Krankenkasse bestimmt selbst, wie hoch der individuelle Zusatzbeitragssatz tatsächlich ausfällt. Die meisten Krankenkassen haben für 2015 exakt 0,9 % bekanntgegeben. Die Techniker Krankenkasse beispielsweise bleibt hingegen um 0,1 %-Punkte darunter, andere Krankenkassen erheben einen höheren Zusatzbeitrag, der jedoch vom Arbeitnehmer allein zu finanzieren ist.

Gesetzliche Pflege- versicherung



2015 tritt die erste Stufe der Pflegereform in Kraft. Infolgedessen steigt der Beitrag zur Pflegeversicherung um 0,3 Prozentpunkte.

Verbesserte Pflegeleistung erfordert höheren Beitrag

Arbeitgeber und -nehmer müssen hälftig 2,35 Prozent des Bruttolohns in die Pflegeversicherung einzahlen. Zu beachten ist dabei allerdings die **Beitragsbemessungsgrenze**. Diese liegt bei 4.125 Euro monatlich. Ab diesem Einkommen wird der Beitrag gedeckelt, steigt also trotz höherem Einkommen nicht mehr an. Die maximale Beitragshöhe zur Pflegeversicherung für einen Arbeitnehmer liegt daher bei 96,94 Euro monatlich, von denen er 48,47 Euro selbst zahlt.

Damit der Beitragssatz in der Pflegeversicherung auch künftig möglichst stabil bleibt, wird ein Pflegevorsorgefonds eingerichtet. Von 2015 bis 2033 fließen 0,1 Prozentpunkte der Beiträge in den Fonds.

Mehr Flexibilität für pflegende Angehörige

Menschen, die Beruf und Pflege von Angehörigen in Einklang bringen müssen, erhalten mehr zeitliche Flexibilität. Eine zweijährige Familienpflegezeit sowie eine **bezahlte Auszeit von zehn Tagen** sollen Beschäftigten die Pflege eines schwer kranken Angehörigen erleichtern. Während der **Familienpflegezeit** kann dieser seine Wochenarbeitszeit auf bis zu 15 Stunden reduzieren.

Bislang gab es nur eine unbezahlte Auszeit. Künftig wird für bis zu zehn Tage im Jahr ein Lohnersatz gezahlt, für den jährlich rund 100 Millionen Euro aus der Pflegeversicherung bereitstehen sollen. Neu ist zudem der Anspruch auf ein zinsloses Darlehen, das während der monatelangen Pflegezeiten das fehlende Einkommen ausgleichen soll. Dieses muss jedoch zurückgezahlt werden.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben nunmehr einen Rechtsanspruch auf 24 Monate Familienpflegezeit. Während dieser können sie ihre Wochenarbeitszeit auf bis zu 15 Stunden reduzieren.

Wichtig: Dieser Rechtsanspruch gilt nur in Unternehmen mit mindestens 25 Beschäftigten. Kleinbetriebe, die rund 90 % aller Firmen ausmachen, sind hierzu nicht verpflichtet.

Elterngeld Plus

Mütter und Väter sollen das Elterngeld künftig passgenauer in Anspruch nehmen können. Zum 1. Januar 2015 sind die Neuregelungen zum Elterngeld Plus und zur Elternzeit in Kraft getreten. Wirksam werden sie für **Geburten ab dem 1. Juli 2015**.

Mehr Gestaltungsmöglichkeiten für Mütter und Väter

Hierbei handelt es sich um eine neue Form der einkommensabhängigen staatlichen Unterstützung für Eltern. Sie bietet Müttern und Vätern die Möglichkeit, nach der Geburt eines Kindes in Teilzeit zu arbeiten und trotzdem Elterngeld zu erhalten. Das Elterngeld Plus ist nur halb so hoch wie das reguläre Elterngeld, wird dafür aber mit 24 Monaten doppelt so lange gezahlt wie bisher.

Für Elternteile, die in Teilzeit arbeiten möchten, während sie Elterngeld beziehen, ergibt sich eine entscheidende Verbesserung: Wer durch ein eigenes Teilzeiteinkommen seinen monatlichen Elterngeldanspruch reduziert, kann diesen Betrag zum Ausgleich für doppelt so viele Monate beziehen.

Elterngeldbezug wird verlängert

Bisher kann ein Elternteil höchstens zwölf Monate Elterngeld bekommen. Nicht berücksichtigt wird, ob der Elterngeldanspruch durch eigenes Erwerbseinkommen gekürzt ist.

Mit der Neuregelung des Elterngeld Plus können aus zwölf Monaten nun 24 Monate werden: Wenn beide Eltern Teilzeit arbeiten, verbrauchen sie damit nur einen Elterngeldmonat anstatt bisher zwei Monate.

Unterstützung für Paare und Alleinerziehende

Die bisherige Regelung der Partnermonate bleibt erhalten: Eltern haben gemeinsam Anspruch auf zwei zusätzliche Monate, wenn nicht nur ein Elternteil sein Erwerbseinkommen nach der Geburt reduziert.

Einen besonderen Bonus erhalten künftig Eltern, die gleichzeitig ihre Arbeitszeit reduzieren, um mehr Zeit für die Familie zu haben: Arbeiten beide Elternteile für mindestens vier aufeinanderfolgende Monate zwischen 25 und 30 Stunden, erhält jeder für vier zusätzliche Monate Elterngeld Plus.

Für alleinerziehende Elternteile ist gewährleistet, dass sie die Erweiterung der Elterngeldregelungen in gleichem Maße nutzen können wie Paare.

Flexiblere Elternzeit

Familien sollen genügend Freiraum haben, um füreinander zu sorgen. Deshalb soll der Anspruch auf Elternzeit stärker auf die konkreten Bedürfnisse von Eltern und Kindern zugeschnitten sein.

Die Möglichkeit, Elternzeit auf einen Zeitraum zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag eines Kindes zu übertragen, wird von bisher zwölf auf bis zu 24 Monate ausgeweitet. Für Eltern wird es damit leichter, sich beispielsweise zur Einschulung mehr Zeit für ihr Kind zu nehmen.

Klarstellung bei Zwillingen oder Mehrlingen

Für Eltern von Zwillingen oder Mehrlingen wird klargestellt, dass pro Geburt nur ein Anspruch auf Elterngeld besteht. Da diese Eltern nach der Geburt natürlich einen deutlich höheren Aufwand haben, erhalten sie für jedes Mehrlingsgeschwisterkind einen Zuschlag von 300 Euro.

Das Elterngeld wurde 2007 eingeführt. Es fängt den Einkommenswegfall auf, der für Eltern durch die Geburt eines Kindes entsteht. Das Elterngeld erleichtert es Vätern und Müttern, ihre berufliche Arbeit zu unterbrechen oder einzuschränken, um nach der Geburt ihres Kindes mehr Zeit für die Betreuung zu haben.

Seit Einführung des Elterngeldes machen verstärkt auch Väter hiervon Gebrauch. Lag die Väterbeteiligung im Jahr 2008 noch bei 21 %, so waren es 2013 bereits fast 30 %.

Das bisherige **Elterngeld** gilt weiterhin, sodass nunmehr beide Varianten nebeneinander existieren. Mütter und Väter haben mit dem Elterngeld Plus ein besseres Wahlrecht hinsichtlich der Verteilung der Elternzeit. Die Bundesregierung verspricht sich hiervon unter anderem einen schnelleren Wiedereinstieg insbesondere von Müttern in eine Teilzeittätigkeit. Folglich gibt es jetzt beim Elterngeld Varianten ab sechs Monaten Vollausstieg aus dem Beruf bis zu 24 Monaten Bezug bei einer Teilzeittätigkeit.

Künstler- sozialabgabe

Mit 5,2 % bleibt die Künstlersozialabgabe 2015 stabil. Sie gilt für alle Unternehmen, die künstlerische und publizistische Leistungen von selbstständigen Künstlern verwerten – etwa Verlage, Theater, Galerien oder Behörden. Auch Unternehmen, die „nicht nur gelegentlich“, also wiederholt Künstler beauftragen, müssen die dann fällige Künstlersozialabgabe entrichten. Hierbei muss der Auftraggeber – ob Unternehmen, Verein oder Körperschaft – von sich aus tätig werden und bis spätestens zum 31. März 2015 die Künstlersozialabgabe für 2014 melden.

Gesetz bringt Versechsfachung der Anzahl der geprüften Unternehmen

Ab 2015 gilt das **Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetz**. Dieses erhöht deutlich die Gefahr, dass Unternehmen nachträglich Künstlersozialabgaben zahlen müssen – eventuell sogar Säumniszuschläge, Geldbußen und künftige Vorauszahlungen.

Bisher haben viele Unternehmen diese Pflicht nicht so ernst genommen, doch dies wird sich ändern. Das Risiko, geprüft zu werden, steigt immens. Bisher prüfte die **Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV)** nur rund 70.000 Unternehmen pro Jahr, künftig werden es 400.000 sein.

Ausweitung der Prüfungsbefugnisse

Konkret ist vorgesehen:

- 1. Vierjährige Turnusprüfung:** Die Prüfdienste der DRV prüfen im Rahmen ihrer **Arbeitgeberprüfung** schwerpunktmäßig unter anderem die Statusfeststellung von Angestellten und Gesellschaftern, sie entlarven Scheinselbstständigkeit und klären weitere sozialversicherungsrechtliche Belange. Seit 2007 gehört hierzu auch die stichprobenartige Prüfung der rechtzeitigen und vollständigen Bezahlung der Künstlersozialabgabe. Ab 2015 wird das Prüfungsrecht der DRV erheblich erweitert. Sie prüfen dann nicht nur stichprobenartig, sondern sehr systematisch bei jeder Arbeitgeberprüfung, ob hinsichtlich der Künstlersozialabgabe die Melde- und Abgabepflichten erfüllt wurden – und zwar spätestens alle vier Jahre. Diese Regelung gilt für alle Unternehmen **mit mindestens 20 Mitarbeitern**.
- 2. Bei der Künstlersozialkasse (KSK) gemeldete Verwerter:** Auch Unternehmen, die bereits jetzt schon als abgabepflichtige Verwerter bei der KSK registriert sind, werden von den turnusmäßigen Prüfungen der DRV erfasst, also beispielsweise Werbeagenturen oder kleine Verlage auch mit weniger als 20 Arbeitnehmern.
- 3. Beratung von Kleinunternehmen:** Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten werden künftig von der DRV beraten. Solche Unternehmen



werden mindestens alle **zehn Jahre** von der DRV geprüft. Die Prüfkündigung wird Informationen über die Künstlersozialabgabepflicht enthalten. Die Unternehmen müssen schriftlich bestätigen, dass sie abgabepflichtige Sachverhalte melden werden, sodass aufgrund der Belehrung ein Haftungstatbestand entstehen kann.

Über den Zeitraum von zehn Jahren sollen faktisch alle 3,2 Millionen Unternehmen in Deutschland erfasst werden.

- 4. Bagatellgrenze:** Für die Firmen wird die Handhabung der Melde- und Abgabepflichten durch die Einführung einer Geringfügigkeitsgrenze erleichtert. Kleine Betriebe, die nur unregelmäßig und in geringem Umfang Aufträge an selbstständige Kreative vergeben, unterliegen ab 2015 nur dann der Abgabepflicht, wenn die Summe der Entgelte **450 Euro im Kalenderjahr übersteigt**.

Künstlersozialkasse darf ab 2015 selbst prüfen

- 5. Eigenes Prüfrecht der Künstlersozialkasse (KSK):** Neuerdings erhält die KSK ein eigenständiges Prüfrecht bei Unternehmen, sodass sie gezielt etwa bei Opern, Theatern, Verlagen, Werbeagenturen und in anderen Branchen anlassbezogene Prüfungen durchführen kann. Prüfungen insbesondere in den bestimmten Schwerpunktbranchen sind so leicht und schnell durchführbar. KSK und DRV werden bei den Arbeitgeberprüfungen eng zusammenarbeiten.

Geringfügigkeits- Richtlinien

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die neuen Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (kurz: Geringfügigkeits-Richtlinien) bekannt gegeben.

Kurzfristige Beschäftigung ausgeweitet

Die Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen wurden zum 1. Januar 2015 ausgeweitet. Bis Ende 2014 galten zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres. Ab 2015 nunmehr **drei Monate bzw. 70 Arbeitstage**. Diese Regelung ist bis Ende 2018 befristet.

Die Geringfügigkeits-Richtlinien regeln unter anderem im Detail, wie mit jahresübergreifenden kurzfristigen Beschäftigungen umzugehen ist. Konkret geht es um Beschäftigungen, die bereits 2014 begonnen worden sind und in 2015 fortgesetzt werden, sowie um Tätigkeiten im Zeitraum 2018/2019. Maßgeblich ist hierbei der Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns und jede Änderung des Arbeitsverhältnisses.

Umgang mit kalenderjahrüberschreitenden kurzfristigen Beschäftigungen

Aufgrund fehlender Bestandsschutzregelungen erfolgt die Beurteilung der über den 31. Dezember 2014 bzw. den 31. Dezember 2018 hinausgehenden Beschäftigungen nach dem für den jeweiligen Beschäftigungszeitraum geltenden Recht. Entscheidend für die Anwendung der zulässigen Zeitgrenze ist somit der Zeitpunkt, zu dem die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung zu erfolgen hat; also unmittelbar bei Beschäftigungsbeginn und erneut bei jeder Änderung der Verhältnisse.

- » Eine Beschäftigung, die im Jahr 2014 beginnt und im Jahr 2015 endet, ist ab Beschäftigungsbeginn kurzfristig, wenn sie auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage befristet ist. Allerdings nur, wenn die jeweilige Zeitgrenze nicht bereits durch die Zusammenrechnung von Vorbeschäftigungszeiten aus dem Jahr 2014 und der aktuellen Beschäftigung überschritten wird. Zum Jahreswechsel tritt kraft Gesetzes eine Änderung in den Verhältnissen ein, sodass ab 1. Januar 2015 die längere Zeitdauer zu berücksichtigen ist. Ab diesem Zeitpunkt liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor, wenn die Beschäftigung seit ihrem Beginn im Jahr 2014 auf längstens drei Monate bzw. 70 Arbeitstage befristet ist.
- » Eine Beschäftigung, die im Jahr 2018 beginnt und im Jahr 2019 endet, ist ab Beschäftigungsbeginn kurzfristig, wenn sie auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage befristet ist. Allerdings nur, wenn die jeweilige Zeitgrenze nicht bereits durch die Zusammenrechnung von Vorbeschäftigungszeiten aus dem Jahr 2018 und der aktuellen Beschäftigung über-

schritten wird. Zum Jahreswechsel tritt kraft Gesetzes eine Änderung in den Verhältnissen ein, sodass ab 1. Januar 2019 wieder die kürzere Zeitdauer zu berücksichtigen ist. Ab diesem Zeitpunkt liegt eine kurzfristige Beschäftigung nur noch dann vor, wenn die Beschäftigung seit ihrem Beginn im Jahr 2018 auf längstens zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage befristet ist.

Ausübung einer kurzfristigen Beschäftigung über den Jahreswechsel

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen, unabhängig davon, ob sie geringfügig entlohnt oder mehr als geringfügig entlohnt sind. Dies gilt auch für Beschäftigungen, die über einen Jahreswechsel hinausgehen. Eine nach Kalenderjahren getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung dieser Beschäftigungen erfolgt nicht. Eine Ausnahme hiervon stellen nur die kalenderjahrüberschreitenden Beschäftigungen zu Beginn und Ende der Übergangsregelung nach § 115 SGB IV dar.

Achtung: *Werden Rahmenvereinbarungen über mehrere Jahre getroffen, ist normalerweise von einer regelmäßigen Beschäftigung auszugehen. Dies gilt aber nicht, wenn zwischen zwei Rahmenvereinbarungen bei demselben Arbeitgeber eine Zeitspanne von mindestens zwei Monaten liegt.*

Bei lückenlos aneinander anschließenden Rahmenvereinbarungen mit sich wiederholenden Arbeitseinsätzen über mehrere Jahre liegt eine kurzfristige Beschäftigung ausnahmsweise vor, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- » Bei den einzelnen Arbeitseinsätzen besteht keine Abrufbereitschaft.
- » Die Einsätze erfolgen unvorhersehbar und zu unterschiedlichen Anlässen.
- » Sie verfolgen keinen erkennbaren Rhythmus.
- » Sie sind auf maximal 70 Arbeitstage im Kalenderjahr befristet.
- » Der Betrieb des Arbeitgebers ist nicht strukturell auf den Einsatz solcher Arbeitskräfte ausgerichtet.

Überschreiten der Arbeitsentgelt- und Zeitgrenzen

Das regelmäßige Arbeitsentgelt einer geringfügig entlohnten Beschäftigung darf 450 Euro im Monat nicht überschreiten, sonst ist vom Tage des Überschreitens an von einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auszugehen. Ein gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten führt allerdings nicht zur Beendigung des Minijobs.

Ab dem 1. Januar 2015 ist als gelegentlich ein Zeitraum von bis zu drei

Monaten innerhalb eines Jahres anzusehen. Diese Regelung ist bis zum 31. Dezember 2018 befristet worden. Bis zum 31. Dezember 2014 und ab dem 1. Januar 2019 gilt ein Zeitraum von bis zu zwei Monaten als gelegentlich.

Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts bei monatlich schwankenden Arbeitsentgelten

Bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen mit unvorhersehbar schwankendem Arbeitsentgelt, in denen der Arbeitgeber bereits im Vorfeld im Rahmen seiner Jahresprognose für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts unvorhersehbare Überschreitungen der monatlichen Entgeltgrenze von 450 Euro einkalkuliert hat, darf der Jahreswert von 5.400 Euro nicht überschritten werden. Die Ausführungen zum gelegentlichen unvorhersehbaren Überschreiten der Entgeltgrenze finden hier keine Anwendung.

Wegfall von Bestandsschutz- und Übergangsregelungen

Für Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 2013 zwischen 400,01 und 450,00 Euro verdient haben, bestand Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Diese Übergangsregelung endete am 31. Dezember 2014. Soweit das Beschäftigungsverhältnis über den 31. Dezember 2014 hinaus unverändert fortbesteht, ändert sich der sozialversicherungsrechtliche Status. Zum 1. Januar 2015 wird aus der Beschäftigung in der Gleitzone eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (450-Euro-Minijob).

Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für Berechnung der Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung

Verdient ein rentenversicherungspflichtiger Minijobber in seinem 450-Euro-Minijob oder in mehreren nebeneinander ausgeübten rentenversicherungspflichtigen Minijobs zusammen weniger als 175 Euro monatlich, wird der Gesamtbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens von der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage in Höhe von 175 Euro berechnet.

Sofern jedoch neben dem Minijob eine mehr als geringfügige rentenversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung besteht, ist die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage nicht zu berücksichtigen. Das heißt, der Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung ist von dem tatsächlichen Entgelt zu berechnen.

Die Regelungen zum Mindestbeitrag sind auch dann nicht anzuwenden, wenn der Minijobber bereits wegen anderer Tatbestände nach den §§ 1 bis 4 SsGB VI der Rentenversicherungspflicht unterliegt. Beispielsweise gehören dazu Auszubildende, nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen und gewisse selbstständig Tätige. Ebenfalls rentenversicherungspflichtig sind Perso-



nen in der Zeit, für die sie von einem Leistungsträger Krankengeld, Verletzungsgeld, Übergangsgeld oder Arbeitslosengeld I beziehen oder für die ihnen Kindererziehungszeiten anzurechnen sind. Auch hier ist bei der Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge aus dem 450-Euro-Minijob das tatsächliche Arbeitsentgelt zugrunde zu legen.

Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung gesenkt

Der Beitragssatz zur allgemeinen Rentenversicherung ist zum 1. Januar 2015 von 18,9 % auf 18,7 % gesunken. Damit reduziert sich der Arbeitnehmerbeitragsanteil einer rentenversicherungspflichtigen geringfügig entlohn-ten Beschäftigung von 3,9 % auf 3,7 % bzw. in Privathaushalten von 13,9 % auf 13,7 %.

Weitere sozial- versicherungs- rechtliche Änderungen

Neuer Umlagesatz für den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft

Die Umlage 2 (U2) wird erhoben, um die Aufwendungen des Arbeitgebers bei Mutterschaft auszugleichen. Zum 1. Januar 2015 wurde der Umlagesatz U2 von 0,14 % auf 0,24 % angehoben.

Beitragszuschuss für privat oder freiwillig Kranken- und Pflegeversicherte

Hinsichtlich der geänderten Beitragsbemessungsgrenze, dem festen Beitragssatz der Krankenkassen in Höhe von 7,3 % und dem erhöhten Pflegeversicherungsbeitragssatz ergeben sich neue Werte für den maximalen steuerfreien Beitragszuschuss des Arbeitgebers für privat oder freiwillig Versicherte.

Mehrfachbeschäftigung in der Sozialversicherung

Umgestellt wird ab 2015 das Meldeverfahren für Arbeitnehmer, die bei mehreren Arbeitgebern sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Bislang mussten beide Arbeitgeber zwingend eine Monatsmeldung an die Krankenkasse schicken. Diese überprüft, ob eine Tätigkeit in der Gleitzone vorliegt oder das Arbeitsentgelt in der Summe über der Beitragsbemessungsgrenze liegt.

Die eigenständige Meldepflicht des Arbeitgebers ist entfallen. Nunmehr muss der Arbeitgeber erst nach Aufforderung durch die Krankenkasse eine Monatsmeldung senden.

Steuerrechtliche Änderungen

Der Bundesrat hat am 19. Dezember 2014 die Verschärfung bei der strafbefreienden Selbstanzeige sowie das Zollkodex-Anpassungsgesetz verabschiedet. Für Arbeitgeber und -nehmer relevant sind folgende Änderungen:

Betreuungs- und Pflegeserviceleistungen

Seit dem 1. Januar 2015 regelt § 3 Nr. 34a EStG eine weitere steuerfreie Arbeitgeberleistung. Ein jährlicher **Freibetrag von 600 Euro** kann einem Arbeitnehmer gewährt werden, um ihn bei einem akuten Betreuungs- oder Pflegefall in der Familie zu unterstützen. Dies gilt sowohl für die eigenen Kinder als auch für pflegebedürftige Angehörige des Mitarbeiters. Der Arbeitgeber kann etwa Kosten bis zu 600 Euro für die Beratung oder Vermittlung von Pflegepersonal steuerfrei übernehmen, damit der Arbeitnehmer Beruf und Familienaufgaben unter einem Hut bekommt.

Voraussetzungen sind:

- » Die Betreuungsleistung entsteht kurzfristig aus zwingenden beruflich veranlassten Gründen.
- » Es handelt sich um eine zusätzliche, außergewöhnliche – also außerhalb der regelmäßig üblicherweise erforderlichen – Betreuung, die z.B. durch dienstlich veranlasste Fortbildungsmaßnahmen des Mitarbeiters oder einen zwingenden beruflichen Einsatz zu außergewöhnlichen Dienstzeiten bzw.
- » bei Krankheit eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen notwendig werden.

Im Lohnkonto des Arbeitnehmers sind entsprechende Belege aufzubewahren.

Geregelt ist somit erstmals die steuerfreie Erstattung von Betreuungskosten, wenn sie im Privathaushalt des Arbeitnehmers anfallen.

Betriebsveranstaltungen

Ab 2015 gilt in § 19 Abs. 1 Nr. 1a EStG neuerdings ein **Freibetrag** von – unverändert – 110 Euro je Arbeitnehmer für zwei Betriebsveranstaltungen pro Kalenderjahr. Handelt es sich um Veranstaltungen, bei denen alle Mitarbeiter bzw. die einer Abteilung teilnehmen können und wird dieser Freibetrag nicht überschritten, so fällt keine Lohnsteuer an.

Bis Ende 2014 galt in selber Höhe noch eine **Freigrenze**, die bei Überschreiten von nur einem Euro zu einer vollständigen Lohnbesteuerung der Zuwendungen führt. Künftig unterliegt bei Überschreiten der 110-Euro-Grenze (brutto!) nur der übersteigende Betrag der Lohnsteuer.

» PRAXIS – HINWEIS

Nachdem diese BFH-Urteile bis Ende 2014 nicht im Bundessteuerblatt veröffentlicht wurden, werden diese von den Finanzämtern nicht angewendet. Und ab 2015 gilt die gesetzliche Neuregelung, sodass die richterlichen Grundsätze vom Fiskus nicht anerkannt werden. Wer dies nicht akzeptieren möchte, muss wohl den Klageweg beschreiten.

Auf der einen Seite ist dies eine Vereinfachung für die Praxis. Andererseits muss man klar erkennen, dass der Gesetzgeber auf diese Weise die missliebige steuerzahlerfreundliche BFH-Rechtsprechung von Ende 2013 aushebelt. Damals entschieden die höchsten deutschen Finanzrichter, dass bei der Berechnung der Freigrenze nur Kosten für Leistungen einbezogen werden dürfen, die die Teilnehmer selbst konsumieren können, also Essen und Trinken, nicht jedoch Kosten des äußeren Rahmens wie beispielsweise für die Saalmiete oder für den Eventorganisator. Außerdem verneinten die Richter die Praxis der Finanzverwaltung, dass der auf Begleitpersonen des Arbeitnehmers entfallende Kostenanteil bei der Ermittlung der Freigrenze dem Arbeitnehmer hinzugerechnet wird.

Im Gesetzentwurf war noch von einer Erhöhung der Freigrenze auf 150 Euro die Rede, nachdem die BFH-Richter eine Erhöhung forderten. Doch die endgültige gesetzliche Regelung belässt den Betrag bei 110 Euro – nunmehr aber erfreulicherweise als Freibetrag.

Hinsichtlich der Ermittlung der Kosten gilt jedoch die rigide Ansicht der Finanzverwaltung, die in den Lohnsteuer-Richtlinien festgeschrieben ist (R 19.5 LStR). Anzusetzen sind sämtliche „üblichen“ Zuwendungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer und Begleitpersonen (Ehegatte, Kinder, Lebensgefährte) – **inklusive Umsatzsteuer (!)**, etwa:

- » für angemietete Räume,
- » Musik und andere künstlerische und artistische Darbietungen, wenn diese nicht der wesentliche Zweck der Betriebsveranstaltung, also quasi begleitend sind,
- » Kegelbahn oder andere sportliche Aktivitäten usw.

Es kommt nicht mehr darauf an, ob die Kosten einem einzelnen Arbeitnehmer individuell zurechenbar sind oder ob es sich um einen rechnerischen Anteil handelt. Zugegebenermaßen ist diese Regelung relativ eindeutig und insofern rechtsvereinfachend.

Bei Kosten pro Arbeitnehmer und Veranstaltung bis zu 110 Euro stellt die Zuwendung keinen geldwerten Vorteil dar und muss daher nicht als Lohn versteuert werden.

Wichtig: Reisekostenvergütungen im Zusammenhang mit Betriebsveranstaltungen – egal ob als Sach- oder Geldleistung gewährt – sind **nicht** steuerfrei.

Steuerliche Absetzbarkeit der Erstausbildung

Gesetzlich definiert wird ab 2015 in § 9 Abs. 6 EStG die erstmalige Berufsausbildung. Als solche gilt sie, wenn sie folgende Mindestvoraussetzungen erfüllt:

- » Sie umfasst einen Zeitraum von **mindestens zwölf Monaten**, wenn sie in Vollzeit absolviert wird. Vollzeit heißt: durchschnittlich mindestens 20 Stunden wöchentlich.
- » Die Ausbildung muss die Vermittlung der erforderlichen beruflichen Handlungsfähigkeit zum Gegenstand haben.
- » Die Ausbildung muss **abgeschlossen** werden. Dies ist in der Regel durch eine bestandene Abschlussprüfung zu dokumentieren. Falls keine Prüfung vorgesehen ist, gilt die Ausbildung mit der tatsächlichen planmäßigen Beendigung als abgeschlossen.

Unter diesen Mindestanforderungen können Berufsausbildungskosten als Werbungskosten oder Betriebsausgaben abzugsfähig sein. Wird die Mindestdauer nicht eingehalten oder die Ausbildung nicht abgeschlossen, so gilt dies nicht.

Nicht als Berufsausbildung anerkannt werden: Kurse zur Berufsorientierung oder -vorbereitung, Kurse zur Erlangung von Fahrerlaubnissen wie der Taxischein oder der Gabelstaplerführerschein, Betriebspraktika, Anlern Tätigkeiten oder die Grundausbildung bei der Bundeswehr.

Lohnsteuerliche Änderungen im Kroatien-Anpassungsgesetz

Bereits am 30. Juli 2014 wurde im Bundesgesetzblatt das Kroatien-Anpassungsgesetz verabschiedet, das eine Reihe lohnsteuerlicher Änderungen mit sich brachte. Für die Abgabe einer jährlichen **Lohnsteueranmeldung** wird ab 2015 der Grenzwert um 80 Euro auf 1.080 Euro erhöht. Damit muss ein Arbeitgeber mit nur einem Minijobber, der monatlich 450 Euro verdient, nur eine Jahreslohnsteueranmeldung abgeben.

Im **Lohnsteuerabzugsverfahren ab 2015** sind neben dem erhöhten gesetzlichen Pflegeversicherungsbeitrag auch der gesenkte Rentenversicherungsbeitrag sowie die strukturelle Änderung beim gesetzlichen Krankenversicherungsbeitrag zu berücksichtigen. Der Beitragssatz von gesetzlich krankenversicherten Mitarbeitern wird auf 14,6 % festgelegt (bisher: 15,5 %), davon entfallen auf den Arbeitgeber mit 7,3 % die Hälfte. Der von den Mitarbeitern allein zu zahlende Beitragssatzanteil von 0,9 % wird abgeschafft. Stattdessen kann jede Krankenkasse einen einkommensunabhängigen Zusatzbeitrag verlangen, der von Kasse zu Kasse variieren kann.



Damit ab 2015 die Krankenversicherungsbeiträge bereits beim monatlichen Lohnabzug möglichst zutreffend berücksichtigt werden können, wird das Lohnsteuerabzugsverfahren entsprechend geregelt. Ein Lohnsteuer-Jahresausgleich durch den Arbeitgeber wird ausgeschlossen, wenn sich im betreffenden Veranlassungszeitraum der beim Arbeitnehmer zu erfassende Zusatzbeitragssatz geändert hat.

Gesetzlich reguliert wird ein Fall, den der BFH zur Änderung der Lohnsteuerschuld entschied. Eine übermittelte **Lohnsteuer-Anmeldung kann auch nach Ablauf des Kalenderjahres geändert** und der Lohnsteuerabzug korrigiert werden, wenn sich ein Arbeitnehmer rechtswidrig Lohn verschafft hat und die Lohnsteuer-Anmeldung unter dem Vorbehalt der Nachprüfung steht.

Nachträgliche Korrekturen der Lohnsteuer-Anmeldung können nach dem am 19. Dezember 2014 vom Bundesrat verabschiedeten Gesetz zur Verschärfung der Wirksamkeitsvoraussetzungen einer **strafbefreienden Selbstanzeige** nunmehr in der Praxis leichter als strafbefreiende Selbstanzeige gewertet werden, sodass die Konsequenz einer strafbewehrten Steuerhinterziehung vermieden werden kann. Analoges gilt für fehlerhafte Umsatzsteuer-Voranmeldungen.

Außerdem werden durch das Kroatien-Anpassungsgesetz an mehreren Stellen im Einkommensteuergesetz redaktionelle Anpassungen bei der ersten Tätigkeitsstätte im Zuge der **Reisekostenreform** vorgenommen. Die Bewertung mit dem Sachbezug wird von der Mahlzeitengestellung bei Auswärtstätigkeiten auf Mahlzeiten bei beruflich veranlasstem doppeltem Haushalt erweitert. Im BMF-Schreiben vom 24. Oktober 2014 wurden einige Änderungen und Klarstellungen zusammengefasst.

Im Lohnsteuerabzugsverfahren nutzbar ist der Abzug des Versorgungsfreibetrags und des Altersentlastungsbetrags bei der Anwendung der Fünftel-Regelung für **Abfindungen** und andere Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten.

Mit dem **Härteausgleich** ist eine Steuersparmöglichkeit für Arbeitnehmer weggefallen. Hierbei geht es um Bagatell-Nebeneinkünfte. Bisher war es möglich, über den Sparerfreibetrag hinaus bis zu 410 Euro Kapitaleinkünfte im Rahmen einer Pflicht- oder Antragsveranlagung steuerfrei zu stellen. Dies ändert sich bereits für den Veranlassungszeitraum 2014. Der Neue Verband der Lohnsteuerhilfevereine rechnet vor, dass ein Arbeitnehmer mit Kapitalerträgen von 1.201 Euro hierdurch 100 Euro mehr Steuern zahlt.

Aufmerksamkeiten

Die seit dem 1. Januar 2015 geltenden **Lohnsteuer-Richtlinien 2015** bringen weitere Änderungen bei der Lohnabrechnung. In R 19.3 Abs. 2 Nr. 4, R 19.6 Abs. 2 LStR 2015 wurde die Grenze für steuerfreie Aufmerksamkeiten von 40 auf 60 Euro erhöht. Ein Arbeitgeber kann bis zu diesem Betrag seinem Arbeitnehmer

- » Sachzuwendungen anlässlich eines persönlichen Ereignisses wie z.B. zum Geburtstag,
- » ein Arbeitsessen im Rahmen betrieblicher Besprechungen sowie
- » die Verpflegung bei einem außergewöhnlichen Arbeitseinsatz **lohnsteuer- und sozialabgabenfrei** zuwenden.

Impressum

Haufe-Lexware GmbH & Co. KG

Small Business & Consumer – M. Reinert
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
E-Mail: ebook@lexware.de
Web: www.lexware.de

verantwortlich für den redaktionellen Inhalt:

CONTENTmanufaktur GmbH, München

Elisabeth Matejka, Eric Kubitz
E-Mail: info@contentmanufaktur.net
Web: www.contentmanufaktur.net