

Zuhören können ist der halbe Erfolg.  
Samuel Taylor Coleridge; 1772 – 1834, englischer Dichter und Philosoph

## MANDANTENINFORMATION

DEZEMBER 2014

### Inhaltsverzeichnis

1. Geplante Änderung bei Betriebsveranstaltungen
2. Aufzeichnungspflichten für Arbeitnehmer ausgeweitet
3. Zeitgrenze für „kurzfristige Beschäftigung“ ab 1.1.2015 geändert
4. Sachbezüge: Aufmerksamkeiten durch den Arbeitgeber
5. Bundesfinanzhof hat doch Zweifel an der Verfassungskonformität der sog. Mindestbesteuerung
6. Aufbewahrungsfristen
7. Mehr Flexibilität für pflegende Angehörige
8. Änderungen in der Pflegeversicherung ab 1.1.2015

- Fälligkeitstermine
- Basiszinssatz / Verzugszinssatz
- Verbraucherpreisindizes

Weitere Informationen können auf unserer Homepage [www.haymann-partner.de](http://www.haymann-partner.de) abgerufen werden

Gesellschafter:  
Anke Kohns  
Steuerberaterin

Freier Mitarbeiter:  
Diplom-Kaufmann  
Dr. Wolfram Haymann  
Wirtschaftsprüfer - Steuerberater

Kirchberg 48  
56626 Andernach

Tel. 0 26 32/4 20 74-76  
Fax 0 26 32/49 13 32

Diplom-Jurist  
Thomas Paulus  
Steuerberater

Postfach 13 19  
56603 Andernach

Internet [www.steuerberater-haymann.de](http://www.steuerberater-haymann.de)  
E-Mail [info@steuerberater-haymann](mailto:info@steuerberater-haymann.de)

## 1. Geplante Änderung bei Betriebsveranstaltungen

Zuwendungen eines Arbeitgebers anlässlich einer Betriebsveranstaltung sind erst bei Überschreiten einer Freigrenze (von 110 € je Mitarbeiter und Veranstaltung) als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu qualifizieren.

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs (BFH) aus dem Jahre 2013 sind diese Kosten grundsätzlich zu gleichen Teilen sämtlichen Teilnehmern zuzurechnen. Eine Voraussetzung für die Annahme von Arbeitslohn ist, dass die Teilnehmer durch die Leistungen objektiv bereichert werden. Zu einer objektiven Bereicherung führen nach der Entscheidung aber nur solche Leistungen, die von den teilnehmenden Arbeitnehmern unmittelbar konsumiert werden können, also vor allem Speisen, Getränke und Musikdarbietungen. Aufwendungen des Arbeitgebers, die die Ausgestaltung der Betriebsveranstaltung betreffen (z. B. Mieten und Kosten für die Beauftragung eines Eventveranstalters) bereichern die Teilnehmer hingegen nicht und bleiben nach dem Urteil deshalb bei der Ermittlung der maßgeblichen Kosten unberücksichtigt.

In einer weiteren Entscheidung legte der BFH fest, dass die Kosten der Veranstaltung nicht nur auf die Arbeitnehmer, sondern auf alle Teilnehmer (z. B. auch Familienangehörige) zu verteilen sind. Der danach auf Begleitpersonen entfallende Anteil der Kosten darf den Arbeitnehmern bei der Berechnung der Freigrenze auch nicht als eigener Vorteil zugerechnet werden.

**Die steuerzahlerfreundlichen Urteile will die Finanzverwaltung nach einer Verfügung der Oberfinanzdirektion NRW zunächst nicht akzeptieren und auch nicht anwenden.** Mit der geplanten Neuregelung im Einkommensteuergesetz durch das sog. Jahressteuergesetz 2015 zu den Betriebsveranstaltungen soll die positive Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs wieder ausgehebelt werden.

Zu den Aufwendungen zählen dann – wenn das Gesetz so verabschiedet wird – alle Aufwendungen des Arbeitgebers einschließlich Umsatzsteuer unabhängig davon, ob sie einzelnen Arbeitnehmern individuell zurechenbar sind oder ob es sich um einen rechnerischen Anteil an den Gemeinkosten der Betriebsveranstaltung handelt.

Solche Zuwendungen bleiben ab 2015 nur dann steuerfrei, wenn die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung allen Betriebsangehörigen offensteht und die Aufwendungen je teilnehmendem Arbeitnehmer und Betriebsveranstaltung 150 € brutto (bis 31.12.2014 = 110 €) nicht übersteigen. Das gilt für bis zu 2 Betriebsveranstaltungen jährlich. Die Zuwendungen sind mit den anteilig auf den Arbeitnehmer und dessen Begleitpersonen entfallenden Aufwendungen des Arbeitgebers anzusetzen.

Reisekostenvergütungen (Geld und Sachleistungen) im Zusammenhang mit Betriebsveranstaltungen sind nach dem Entwurf nicht steuerfrei. Sie sind bei der Berechnung des Werts der Zuwendungen zu berücksichtigen.

## 2. Aufzeichnungspflichten für Arbeitnehmer ausgeweitet

Mit den Neuregelungen des Tarifautonomiegesetzes werden Arbeitgeber ab 1.1.2015 verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit von bestimmten Arbeitnehmern spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag 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 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.

**Eine Aufzeichnungspflicht besteht auch für alle geringfügig Beschäftigten!** Sie gehören zu der Gruppe von Beschäftigten, deren Bruttolöhne sich durch den Mindestlohn am stärksten erhöhen werden. Zukünftig ist die Zahl der Arbeitsstunden begrenzt, wenn der Status der geringfügigen Beschäftigung beibehalten werden soll. Aufgrund der statusrechtlich relevanten Verdienstobergrenze kommt der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit eine besondere Bedeutung zu. Für kurzfristig Beschäftigte hat die Aufzeichnung der Arbeitszeit, insbesondere die Zahl der gearbeiteten Tage, aufgrund der sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen ebenfalls eine besondere Bedeutung. Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten werden von der Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitsstunden ausgenommen.

### **3. Zeitgrenze für „kurzfristige Beschäftigung“ ab 1.1.2015 geändert**

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt (bis 31.12.2014) vor, wenn diese von vornherein auf nicht mehr als 2 Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Die Höhe des Verdienstes ist dabei unerheblich.

Von dem 2-Monats-Zeitraum ist auszugehen, wenn die Tätigkeit an mindestens 5 Tagen in der Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als 5 Tagen in der Woche ist auf den Zeitraum von 50 Arbeitstagen abzustellen.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, wenn zwar die maßgebliche Zeitdauer im Laufe eines Kalenderjahres nicht überschritten wird, jedoch die Beschäftigung im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses oder eines regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsverhältnisses ausgeübt wird.

Die kurzfristige Beschäftigung ist wie bisher sozialversicherungsfrei. Solche Beschäftigungen sind aber stets steuerpflichtig. Die Lohnsteuer kann nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen oder unter bestimmten Voraussetzungen pauschal mit 25 % (zzgl. Kirchensteuer und Soli-Zuschlag) erhoben werden. Das ist möglich, wenn

- der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird,
- die Dauer der Beschäftigung 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht übersteigt,
- der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer 62 € durchschnittlich je Arbeitstag nicht überschreitet oder die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird und
- der durchschnittliche Stundenlohn 12 € nicht übersteigt.

**Mit Einführung des Mindestlohns ab dem 1.1.2015 werden auch die Höchstgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen auf 3 Monate oder 70 Arbeitstage ausgeweitet.** Die Regelung ist zunächst auf 4 Jahre – bis zum 31.12.2018 – begrenzt.

**Bitte beachten Sie:** Die alten Grenzen sind noch zu berücksichtigen, wenn die kurzfristige Beschäftigung im Jahr 2014 beginnt und im Jahr 2015 endet.

### **4. Sachbezüge: Aufmerksamkeiten durch den Arbeitgeber**

Der Bundesrat hat am 10.10.2014 den Lohnsteuer-Änderungsrichtlinien 2015 (LStÄR 2015) zugestimmt. Die Verwaltungsvorschrift passt die Lohnsteuer-Richtlinien 2013 an die Entwicklung des Einkommensteuerrechts wegen der Rechtsänderungen aus den zwischenzeitlich ergangenen Gesetzen und Verwaltungsentscheidungen sowie der neueren Rechtsprechung an. Die wohl wichtigsten Änderungen der LStÄR 2015 betreffen die Behandlung von Sachbezügen.

So bleiben ab 1.1.2015 Aufmerksamkeiten des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer bzw. deren Angehörigen – wie z. B. Blumen, eine CD oder ein Buch – aus Anlass eines persönlichen Ereignisses – z. B. wegen einer Hochzeit, eines Geburtstags oder der Geburt eines Kindes – bis zu einem Wert von 60 € (bis 31.12.2014 = 40 €) brutto steuerfrei.

Gleiches gilt für Geschenke – z. B. Präsentkörbe – bei Betriebsveranstaltungen, Jubiläen etc. und sog. Arbeitsessen. Ein Arbeitsessen im Sinne der Steuerfreiheit liegt vor, wenn den Mitarbeitern anlässlich eines außerordentlichen Arbeitseinsatzes (z. B. während einer außergewöhnlichen betrieblichen Besprechung) Speisen bis zu dieser Freigrenze unentgeltlich oder teilentgeltlich überlassen werden.

**Bitte beachten Sie!** Reine Geldzuwendungen sind – auch innerhalb der 60-€-Grenze – nicht steuerfrei und auch nicht sozialversicherungsrechtlich beitragsfrei.

## **5. Bundesfinanzhof hat doch Zweifel an der Verfassungskonformität der sog. Mindestbesteuerung**

Die Einkommen- und Körperschaftsteuer soll die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Steuersubjekts abschöpfen. Ihre Bemessungsgrundlage ist deshalb das „Nettoeinkommen“ nach Abzug der Erwerbsaufwendungen. Fallen die Aufwendungen nicht in demjenigen Kalenderjahr an, in dem die Einnahmen erzielt werden, oder übersteigen sie die Einnahmen, sodass ein Verlust erwirtschaftet wird, ermöglicht es das Gesetz, den Verlustausgleich auch über die zeitlichen Grenzen eines Veranlagungszeitraums hinweg vorzunehmen (sog. überperiodischer Verlustabzug). Seit 2004 ist dieser Verlustabzug begrenzt: 40 % der positiven Einkünfte oberhalb eines Schwellenbetrags von 1 Mio. € werden auch dann der Ertragsbesteuerung unterworfen, wenn bisher noch nicht ausgeglichene Verluste vorliegen (sog. Mindestbesteuerung). Damit wird die Wirkung des Verlustabzugs in die Zukunft verschoben.

Bereits mit Urteil vom 22.8.2012 legte der Bundesfinanzhof (BFH) fest, dass die sog. Mindestbesteuerung „in ihrer Grundkonzeption“ nicht verfassungswidrig ist. Das Gericht ist nun aber davon überzeugt, dass das nur für den „Normalfall“ gilt, nicht jedoch dann, wenn der vom Gesetzgeber beabsichtigte, lediglich zeitliche Aufschub der Verlustverrechnung in einen endgültigen Ausschluss der Verlustverrechnung hineinwächst und damit ein sog. Definitiveffekt eintritt.

In dem entschiedenen Fall war eine Kapitalgesellschaft zwischenzeitlich insolvent geworden, sodass sich der nicht ausgeglichene Verlust steuerlich auch in der Folgezeit nicht mehr auswirken konnte. In dem dadurch bewirkten „Definitiveffekt der Mindestbesteuerung“ sieht der BFH einen gleichheitswidrigen Eingriff in den Kernbereich des ertragsteuerrechtlichen Nettoprinzips. Darüber ob das zutrifft, wird nun das Bundesverfassungsgericht zu entscheiden haben.

## **6. Aufbewahrungsfristen**

Die Aufbewahrungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem die letzte Eintragung in das Buch gemacht, das Inventar, die Eröffnungsbilanz, der Jahresabschluss oder der Lagebericht aufgestellt, der Handels- oder Geschäftsbrief empfangen oder abgesandt worden oder der Buchungsbeleg entstanden ist.

Im Einzelnen können nachfolgend aufgezeigte Unterlagen nach dem 31.12.2014 vernichtet werden:

- » **Aufbewahrungsfrist 10 Jahre\***: Bücher, Inventare, Bilanzen, Rechnungen und Buchungsbelege (Offene-Posten-Buchführung) – d. h. Bücher mit Eintragung vor dem 1.1.2005, Bilanzen und Inventare, die **vor dem 1.1.2005** aufgestellt sind, sowie Belege mit Buchfunktion.

» **Aufbewahrungsfrist 6 Jahre\***: Empfangene Handels- und Geschäftsbriefe sowie Kopien von abgesandten Handels- und Geschäftsbriefen, sonstige Unterlagen – d. h. Unterlagen und Lohnkonten, die **vor dem 1.1.2009** entstanden sind.

\* Dies gilt nicht, soweit Bescheide noch nicht endgültig und soweit Rechtsbehelfs- oder Klageverfahren anhängig sind.

## 7. Mehr Flexibilität für pflegende Angehörige

Mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sollen Menschen, die Beruf und Pflege von Angehörigen in Einklang bringen müssen, mehr zeitliche Flexibilität erhalten. Das Gesetz soll betroffene Familien entlasten. Die neuen gesetzlichen Regelungen ruhen auf drei Säulen:

- Für die zehntägige Pflegezeit, die Angehörige schon heute in akuten Fällen beanspruchen können, soll es ab 1.1.2015 eine Lohnersatzleistung geben. Als **Pflegeunterstützungsgeld** zahlt die gesetzliche Pflegeversicherung 67 % des wegfallenden Bruttoeinkommens.
- Wer von der Möglichkeit Gebrauch macht, 6 Monate ganz oder teilweise aus dem Beruf auszusteigen, um nahe Angehörige zu pflegen, soll künftig einen Rechtsanspruch auf ein **zinsloses Darlehen** erhalten.
- Einen Rechtsanspruch wird es künftig auch auf die 24-monatige **Familienpflegezeit** geben. Hier können pflegende Beschäftigte ihre Arbeitszeit bis auf eine Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden reduzieren. Den Einkommensausfall können sie durch ein zinsloses Darlehen abfedern, das beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Angelegenheiten zu beantragen ist. *Der Rechtsanspruch auf Pflegezeit und Familienpflegezeit gilt jedoch nicht gegenüber Arbeitgebern mit 15 oder weniger Beschäftigten.*

Die Freistellungsmöglichkeiten für die Pflege naher Angehöriger können miteinander kombiniert werden. Die Gesamtdauer beträgt maximal 24 Monate. Der Begriff der „nahen Angehörigen“ wird für das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz erweitert. Demnach sollen auch Stiefeltern, lebenspartnerschaftliche Gemeinschaften und Schwägerinnen und Schwager zukünftig berücksichtigt werden.

Die neuen Regelungen sollen auch für Eltern und Angehörige pflegebedürftiger Kinder gelten, die nicht zu Hause, sondern in einer außerhäuslichen Einrichtung betreut werden. Auch für die Begleitung schwerstkranker Angehöriger in der letzten Lebensphase ist in dem Gesetz vorgesehen, dass für maximal 3 Monate die Möglichkeit besteht, die Arbeitszeit ganz oder teilweise zu reduzieren.

Das neue Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf soll nach Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt Anfang 2015 in Kraft treten.

## 8. Änderungen in der Pflegeversicherung ab 1.1.2015

Der Bundesrat hat in seiner Sitzung am 7.11.2014 das sog. Pflegestärkungsgesetz gebilligt. Das Gesetz verfolgt im Wesentlichen das Ziel, die Pflegeversicherung weiterzuentwickeln und zukunftsfest zu machen. Nachfolgend die wichtigsten Regelungen des Gesetzes:

- Alle Leistungsbeträge der Pflegeversicherung werden um 4 % bzw. 2,67 % für die 2012 mit dem Pflege-Neuausrichtungs-Gesetz eingeführten Leistungen erhöht.
- Unterstützungsleistungen wie die Kurzzeit-, Verhinderungs- und Tages- und Nachtpflege werden ausgebaut und besser miteinander kombiniert. Menschen in der Pflegestufe 0 (vor allem Demenzkranke) erhalten erstmals Anspruch auf Tages-, Nacht- und Kurzzeitpflege.

- Im Bereich sogenannter niedrigschwelliger Angebote werden neue zusätzliche Betreuungs- und Entlastungsleistungen eingeführt, etwa für Hilfen im Haushalt oder Alltagsbegleiter und ehrenamtliche Helfer. Dafür erhalten künftig alle Pflegebedürftigen 104 € pro Monat. Demenzkranke erhalten 104 € beziehungsweise 208 € pro Monat.
- Der Zuschuss zu Umbaumaßnahmen steigt von bisher 2.557 € auf bis zu 4.000 € pro Maßnahme. In einer Pflege-WG können diese Maßnahmen mit bis zu 16.000 € bezuschusst werden. Für Pflegehilfsmittel des täglichen Verbrauchs steigen die Zuschüsse von 31 € auf 40 € pro Monat.
- Zur Finanzierung dieser Leistungen werden die **Beiträge zur Pflegeversicherung** in zwei Schritten steigen, und zwar ab 2015 um 0,3 % und voraussichtlich ab 2017 um weitere 0,2 % auf dann insgesamt 2,55 %.

**Besten Dank für das uns im Jahr 2014 entgegengebrachte Vertrauen,  
frohe Weihnachten und ein gesundes und erfolgreiches neues Jahr!**

---

<b>Fälligkeitstermine</b>	<b>Fällig am</b>
Umsatzsteuer (mtl.), Lohn- u. Kirchenlohnsteuer, Soli-Zuschlag (mtl.), Einkommen-, Kirchen-, Körperschaftsteuer, Soli-Zuschlag	10.12.2014
Sozialversicherungsbeiträge	23.12.2014

---

**Basiszinssatz**

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

**seit 1.7.2014 = - 0,73 %**  
1.1. – 30.6.2014 = - 0,63 %  
1.7. – 31.12.2013 = - 0,38 %

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**

(abgeschlossen bis 28.7.2014): Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte

**(abgeschlossen ab 29.7.2014):** Basiszinssatz + 9 Prozentpunkte

---

**Verbraucherpreisindex**  
(2010 = 100)

**2014:** 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

**2013:** Dezember = 106,5; November = 106,1; Oktober = 105,9;  
September = 106,1; August = 106,1; Juli = 106,1; Juni = 105,6

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.