

Mandanten- Informationsbrief

zum
01. Juli 2015

Inhalt

1.	Veröffentlichung der Namen von mutmaßlichen Steuerhinterziehern	c)	Gesonderte Verlustfeststellung möglich?
		d)	Tipp
2.	Anschaffung gemischt genutzter Pkw während des Monats	e)	Was ist eine erste Berufsausbildung?
		7.	Versehentlich unterlassene Eingabe ist nicht grob fahrlässig!
		8.	Neuregelung des Erbschaft- und Schenkungsteuerrechts
a)	Ermittlung des 1 %-Wertes		
b)	Beispiel		
c)	Anders bei Fahrzeugwechsel		
3.	Weitere Problembereiche zum Fahrtenbuch	a)	Vorbemerkung
		b)	Begünstigte Übertragungen
a)	Wer muss das Fahrtenbuch führen?	c)	Lohnsummenklauseln
b)	Problembereich Grundaufzeichnungen	d)	Umqualifizierung von nicht begünstigtem Vermögen
4.	Teilnahme eines Arbeitnehmers an einer geschäftlich veranlassten Bewirtung	e)	Übertragung großer Unternehmensvermögen
		f)	Fazit
		9.	Elterngeld Plus startet!
a)	Häufiger Sachverhalt	a)	Elterngeld Plus
b)	Beispiel	b)	Beispiel
c)	Wirkung beim Arbeitnehmer	c)	Flexibilisierung der Elternzeit
5.	Reduzierung des Verwaltungsaufwands beim LSt-Ermäßigungsverfahren		
6.	Neues zu Kosten für Erstausbildung		
a)	Verfassungswidrigkeit des Abzugsverbots?	10.	Informationen zum LOHN
b)	Abzug als Sonderausgaben		

Allgemeines

Mit dem vorliegenden Mandanten-Informationsbrief möchten wir Sie wieder über verschiedene interessante und aktuelle Themen informieren. Ein bunter Strauß aus Praxisfragen, Rechtsprechung und Gesetzgebung.

Der nächste Mandanten-Informationsbrief wird zum 01. September 2015 erscheinen.

1. Veröffentlichung der Namen von mutmaßlichen Steuerhinterziehern

In der Schweiz sollen die Namen von mutmaßlichen Steuerhinterzieherinnen bzw. -hinterziehern im Schweizer Bundesblatt veröffentlicht werden.

Aus diesem Anlass wurde im Bundestag die Frage gestellt, ob diese Veröffentlichung einen Ausschlussgrund für eine wirksame Selbstanzeige bei Steuerhinterziehung darstellt.

Hierzu führt der Parlamentarische Staatssekretär (Dr. Michael Meister) mit Antwort vom 8.6.2015 aus:

„Aus der Veröffentlichung der Aufforderung zur Mitteilung eines schweizerischen

Zustellungsbevollmächtigten oder einer schweizerischen Adresse bzw. der Mitteilung sog. Schlussverfügungen kann zunächst nur auf einen Zusammenhang mit einem an die Schweiz gerichteten Amtshilfeersuchen geschlossen werden.

Allein aus der Tatsache des Vorliegens eines Amtshilfeersuchens kann jedoch nicht geschlossen werden, dass es sich um einen Fall der Steuerhinterziehung handelt

..... Ob durch die Kenntnis des Vorliegens eines Amtshilfeersuchens ein Ausschlussgrund für die Abgabe einer strafbefreienden Selbstanzeige nach § 371 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 Abgabenordnung vorliegt, kann daher nur unter Berücksichtigung aller Umstände im Einzelfall beantwortet werden.“

2. Anschaffung gemischt genutzter Pkw während des Monats

a) Ermittlung des 1 %-Wertes

Wird für den Betrieb zum ersten Mal ein gemischt genutzter Pkw angeschafft und wird die private Kfz-Nutzung nach der 1 %-Regelung bemessen, dann stellt sich die Frage, ob der Wert nach Tagen ermittelt werden kann.

Beginnt die Nutzung während eines Monats oder endet die Nutzung während eines Monats, dann muss auch für den angefangenen Monat der volle 1 %-Wert angesetzt werden.

Eine Umrechnung nach der Anzahl der Tage (z. B. 20/30) ist nicht zulässig.

b) Beispiel

A erwarb einen Pkw, der am 17.6.2015 für das Einzelunternehmen zugelassen wurde. Für die Privatnutzung wird die 1 %-Regelung angewendet. Der Bruttolistenpreis beträgt 40.000 €. Bisher war noch kein Pkw für das Unternehmen vorhanden.

Für diesen Pkw ist der 1 %-Wert mit 1 % v. 40.000 € = 400 € auch für den Juni 2015 anzusetzen.

c) Anders bei Fahrzeugwechsel

Bei einem Fahrzeugwechsel im laufenden Wirtschaftsjahr (z. B. Veräußerung des bisher genutzten und Erwerb eines neuen Fahrzeugs) ist der Ermittlung der Nutzungswerte im Monat des Fahrzeugwechsels der inländische Listenpreis des Fahrzeugs zugrunde zu legen, das der Steuerpflichtige nach der Anzahl der Tage überwiegend genutzt hat. Die Anzahl der mit dem jeweiligen Fahrzeug zurück gelegten Kilometer spielt keine Rolle.

3. Weitere Problembereiche zum Fahrtenbuch

Bei der Führung von Fahrtenbüchern für steuerliche Zwecke treten vermehrt Praxisprobleme auf. Muss der Fahrzeugführer z.B. die Eintragungen selbst vornehmen?

a) Wer muss das Fahrtenbuch führen?

Es wird immer wieder die Auffassung vertreten, dass ein Fahrtenbuch vom Fahrzeugführer selbst geführt werden müsse. Die formalistische Anforderung, dass der Fahrzeugführer die Eintragungen im Fahrtenbuch selbst vornehmen müsse, ist weder von Gesetz, Rechtsprechung noch von Verwaltungsanweisung gedeckt.

Ein sog. eigenhändiges Führen liegt auch vor, wenn z.B. ein weisungsgebundener Mitarbeiter zeitnah – aufgrund der Anweisungen – das Fahrtenbuch erstellt. Hierzu wird auf die positive Entscheidung des Finanzgerichts München vom 18.9.2012, 2 K 687/10, rkr. verwiesen.

b) Problembereich Grundaufzeichnungen

Häufig erfolgen die Aufzeichnungen zu Kilometerstand usw. auf dem Notizblock. Diese Aufzeichnungen stellen sog. Grundaufzeichnungen dar und müssen aufbewahrt werden.

Sollten diese Grundaufzeichnungen geführt worden sein und nicht mehr vorliegen, dann hat das Finanzamt eine Möglichkeit, das Fahrtenbuch zu verwerfen.

Die Vorlage bloßer Reinschriften ohne die dazugehörigen Grundaufzeichnungen erfüllt die Anforderungen eines ordnungsgemäßen Fahrtenbuchs nicht (vgl. hierzu auch BFH-Urteil vom 14.12.2006, IV R 62/04).

4. Teilnahme eines Arbeitnehmers an einer geschäftlich veranlassten Bewirtung

a) Häufiger Sachverhalt

Ein Arbeitnehmer (AN) nimmt an einer geschäftlich veranlassten Bewirtung teil. Liegt nun ein geldwerter Vorteil vor? Ist der Mehraufwand für Verpflegung zu kürzen?

b) Beispiel

Arbeitnehmer/in befindet sich am 27.5.2015 von 9.00 Uhr – 20.00 Uhr auf Auswärtstätigkeit. Dabei nimmt AN an einer geschäftlich veranlassten Bewirtung teil (Mittagessen).

Die Kosten der Bewirtung trägt in vollem Umfang der Arbeitgeber. Die auf AN entfallenden Bewirtungskosten betragen brutto 35 €.

c) Wirkung beim Arbeitnehmer

Nachdem die Bewirtung im Rahmen einer geschäftlich veranlassten Bewirtung erfolgt, stellt der Vorteil aus dieser Bewirtung keinen lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn für den Arbeitnehmer dar.

Die Pauschalen für den Mehraufwand für Verpflegung sind aber trotzdem zu kürzen.

Die Kürzung beträgt 40 % von 24 € = 9,60 €. In der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung ist wegen dieser Bewirtung der Großbuchstabe M nicht einzutragen.

5. Reduzierung des Verwaltungsaufwands beim LSt- Ermäßigungsverfahren

Die Freibeträge für das LSt-Ermäßigungsverfahren mussten bisher jährlich neu beantragt werden. Nun ist Entlastung in Sicht. Die Freibeträge können bis zu 2 Jahre gelten.

Durch Amtshilferichtlinie-Umsetzungsgesetz vom 26.6.2013 wurde in § 39a Abs. 1 Einkommensteuergesetz (EStG) geregelt, dass die Freibeträge im Lohnsteuer-Ermäßigungsverfahren für 2 Kalenderjahre gelten. Allerdings konnte die Regelung bis jetzt noch nicht angewendet werden. Denn § 52 Abs. 37 EStG bestimmte, dass die Anwendung durch ein Schreiben des Bundesfinanzministeriums (BMF) geregelt wird.

Dieses BMF-Schreiben liegt nun vor. Am 21.5.2015 wurde das Startschreiben zur erstmaligen Anwendung dieser Regelung herausgegeben.

Als Starttermin für das Verfahren der zweijährigen Gültigkeit von Freibeträgen im Lohnsteuer-Ermäßigungsverfahren wurde der 01.10.2015 festgelegt. Ab diesem Zeitpunkt können die Arbeitnehmer den Antrag auf Bildung eines Freibetrags nach § 39a EStG für einen Zeitraum von längstens zwei Kalenderjahren mit Wirkung ab dem 01.01.2016 bei ihrem Wohnsitzfinanzamt stellen.

6. Neues zu Kosten für Erstausbildung

Im Jahr 2011 beschloss der Gesetzgeber, Kosten die im Zusammenhang mit einer Erstausbildung (erste Berufsausbildung oder Erststudium) entstehen, nur noch als Sonderausgaben anzuerkennen, es sei denn, die Berufsausbildung oder das Erststudium erfolgen im Rahmen eines Dienstverhältnisses. Diese Neuregelungen griffen rückwirkend für Veranlagungszeiträume ab dem Veranlagungszeitraum 2004.



a) Verfassungswidrigkeit des Abzugsverbots?

Ob das derzeit bestehende Abzugsverbot für die Kosten einer Erstausbildung mit dem Grundgesetz vereinbar ist, ist noch nicht geklärt. Der Bundesfinanzhof (BFH) hat dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG) die Frage vorgelegt, ob es mit dem GG vereinbar ist, dass nach § 9 Abs. 6 EStG Aufwendungen des Steuerpflichtigen für seine erstmalige Berufsausbildung oder für ein Erststudium, das zugleich eine Erstausbildung vermittelt, keine Werbungskosten sind, wenn diese Berufsausbildung oder dieses Erststudium nicht im Rahmen eines Dienstverhältnisses stattfindet.

b) Abzug als Sonderausgaben

Der Gesetzgeber hat zwar mit der Streichung des Werbungs- und Betriebskostenabzugs eine Erhöhung des Abzugs als Sonderausgabe für solche Aufwendungen von 4.000 € auf 6.000 € in das Gesetz aufgenommen. Erzielt der Steuerpflichtige im Zeitraum seiner Erstausbildung aber keine positiven Einkünfte, zeigen diese Sonderausgaben keine steuerliche Wirkung. Denn ohne Einkünfte keine steuerliche Wirkung und Sonderausgaben fallen nicht unter den Verlustvortrag.

c) Gesonderte Verlustfeststellung möglich?

Anders als Sonderausgaben mindern Werbungskosten und Betriebsausgaben die Einkünfte des Steuerpflichtigen. Voraussetzung einer Geltendmachung dieser negativen Einkünfte in zukünftigen Veranlagungszeiträumen ist jedoch, dass eine gesonderte Verlustfeststellung erfolgt.

Die Finanzverwaltung ist der Auffassung, dass eine derartige Verlustfeststellung voraussetzt, dass eine Einkommensteuererklärung abgegeben wird und es zu einer Festsetzung der Einkommensteuer (in der Regel mit einer festzusetzenden Steuer von 0 €) kommt. Daher versagte das Finanzamt in folgendem Fall eine solche Verlustfeststellung:

Die Steuerpflichtige gab im Jahr 2012 Steuererklärungen für die Jahre 2005 bis 2007 ab, in welcher diese die Kosten für

ihre berufliche Erstausbildung geltend machte. Das Finanzamt lehnte die Verlustfeststellung ab. Da der Erlass eines entsprechenden Einkommensteuerbescheids aufgrund Festsetzungsverjährung der erklärten Zeiträume nicht mehr möglich sei, scheidet auch eine gesonderte Verlustfeststellung aus.

Der BFH hat in einem aktuellen Urteil vom 13.1.2015, Az. IX R 22/14, die Auffassung der Finanzverwaltung verworfen. Eine Bindungswirkung des Einkommensteuerbescheids für die Feststellung des Verlustvortrags bestehe dann nicht, wenn eine Einkommensteuererklärung gar nicht durchgeführt worden ist. Voraussetzung sei allerdings, dass die Verlustfeststellung selbst verfahrensrechtlich noch möglich ist, d.h. die erklärten Zeiträume noch nicht festsetzungsverjährt sind.

d) Tipp

Für Steuerpflichtige denen also in der jüngeren Vergangenheit Kosten für eine Erstausbildung entstanden sind und die es bis jetzt versäumt haben eine Einkommensteuererklärung für diese Zeiträume abzugeben, hat der BFH zumindest die Möglichkeit der Verlustfeststellung eröffnet.

e) Was ist eine erste Berufsausbildung?

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang auch, dass der Gesetzgeber die Abziehbarkeit von Kosten der Berufsausbildung als Werbungskosten oder Betriebsausgaben ab diesem Jahr weiter deutlich verschärft hat. Das derzeitige Abzugsverbot betrifft ja „nur“ Kosten im Rahmen einer Erstausbildung. Hat der Steuerpflichtige aber Aufwendungen für eine Berufsausbildung oder für das Studium und bereits zuvor eine Erstausbildung abgeschlossen, ist dagegen ein voller Abzug der Kosten möglich.

Der Gesetzgeber hat nun geregelt, wann eine Erstausbildung vorliegt. Dies ist nur anzunehmen, wenn die Ausbildung eine Mindestdauer von 12 Monaten hat bei vollzeitiger Ausbildung hat und mit einer Abschlussprüfung (oder mit der tatsächlichen planmäßigen Beendigung) abgeschlossen wurde.

7. Versehentlich unterlassene Eingabe ist nicht grob fahrlässig!

Mit einem Paukenschlag hat der BFH in seinem Urteil vom 10. Februar 2015, Az. IX R 18/14 entschieden, dass das Vergessen eines Eintrags in die entsprechende Anlage einer elektronischen Einkommensteuererklärung noch nicht als grob fahrlässig gilt.

Hintergrund dieser Entscheidung ist die Regelung des § 173 Abs. 1 Nr. 2 Abgabenordnung (AO). Hiernach scheidet eine spätere Berücksichtigung steuermindernder Tatsachen aus, wenn an deren nachträglichen Bekanntwerden den Steuerpflichtigen ein grobes Verschulden trifft.

Im Urteilsfall hatte der Steuerpflichtige einen berücksichtigungsfähigen Verlust erzielt und darüber auch seinen Steuerberater informiert. Der Steuerberater berechnete zwar zunächst den Verlust zutreffend, vergaß jedoch die entsprechenden Daten in das entsprechende Feld des EDV-Programms zu übertragen. Später verlangte der Steuerpflichtige die nachträgliche Berücksichtigung des Verlustes.

Hierzu führt der BFH aus, dass der Begriff des groben Verschuldens bei elektronischen Erklärungen in gleicher Weise wie bei schriftlichen auszulegen sei.

Der Fehler habe in dem Sachverhalt lediglich darin bestanden, dass der errechnete Verlustbetrag nicht in das elektronische Formular übertragen worden war. Darin liege ein unbewusster -mechanischer- Fehler, der jederzeit bei der Verwendung eines Steuerprogramms unterlaufen könne.

8. Neuregelung des Erbschaft- und Schenkungssteuerrechts

a) Vorbemerkung

Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Urteil vom 17. Dezember 2014, 1 BvL 21/12, zum Erbschaftsteuer- und Schenkungsteuergesetz (ErbStG) Stellung genommen. Insbesondere die Verschonungsregelungen seien danach nicht mit dem Gleichheitsgebot des Art. 3 Grundgesetz vereinbar. Allerdings räumte das BVerfG dem Gesetzgeber eine Frist für eine Neuregelung bis zum

30. Juni 2016 ein. Nun hat das BMF einen ersten Referentenentwurf eines reformierten ErbStG veröffentlicht.

Nachfolgend einige ausgewählte (nicht abschließende) Hinweise zu den beabsichtigten Änderungen.

b) Begünstigte Übertragungen

Das geltende ErbStG sieht im Rahmen der Übertragung von Betriebsvermögen, von land- und forstwirtschaftlichem Vermögen sowie von qualifizierten Anteilen an Kapitalgesellschaften besondere steuerliche Begünstigungen vor. Hiernach gewähren die §§ 13a, 13b ErbStG einen Verschonungsabschlag auf das übertragene Vermögen in Höhe von 85 % (sog. Regelverschonung) oder auf Antrag sogar von 100 % (sog. Optionsverschonung) des Werts des übertragenen Vermögens. Dies führt somit zu dem Ergebnis, dass Betriebsvermögen völlig steuerfrei verschenkt oder vererbt werden konnte. Diese setzt jedoch voraus, dass das übertragene Vermögen bestimmte Voraussetzungen erfüllte.

An dieser grundsätzlichen Struktur der Möglichkeit einer privilegierten Vermögensübertragung hält auch das zukünftige ErbStG fest!

Das BVerfG hatte in seinem Urteil hierbei ausdrücklich klargestellt, dass dem Gesetzgeber hier ein Entscheidungsspielraum zusteht, kleine und mittlere Unternehmen, die in personaler Verantwortung geführt werden, zur Sicherung ihres Bestands und zur Erhaltung der Arbeitsplätze steuerlich zu begünstigen. Die Privilegierung betrieblichen Vermögens ist nach Auffassung des BVerfG jedoch dann unverhältnismäßig, wenn diese über den Bereich kleiner und mittlerer Unternehmen hinausgeht.

c) Lohnsummenklausel

Nach dem geltenden Recht setzt eine begünstigte Übertragung voraus, dass nach der Übertragung eines Betriebs bestimmte Lohnsummenkriterien durch den Übernehmenden eingehalten werden. Hiernach dürfen Betriebe im Rahmen der Regelverschonung eine Lohnsumme von 400 % innerhalb von fünf Jahren nach Erwerb nicht unterschreiten, wird die



Optionsverschöpfung in Anspruch genommen ist eine Lohnsumme von 700 % innerhalb von sieben Jahren maßgebend. Nach derzeitiger Rechtslage sind allerdings Betriebe mit bis zu 20 Arbeitnehmern generell von dieser Lohnsummenregelung ausgenommen.

Nach dem Gesetzentwurf wird diese Grenze für die Anwendung der Lohnsummenregelung auf drei Beschäftigte abgesenkt. Daneben wird eine „Gleitzone“ für Betriebe mit vier bis zu zehn Beschäftigten eingefügt. Hierdurch soll dem besonderen Bedürfnis für eine Flexibilisierung der Lohnsummenregelung in solchen Betrieben Rechnung getragen werden, weil hier schwer kalkulierbare Folgen bei Wechseln in der Belegschaft hinsichtlich der Einhaltung der Mindestlohnsumme eintreten können. Daher soll zukünftig in diesen Betrieben eine verringerte Mindestlohnsumme gelten.

Die Lohnsummenregelungen nach dem Gesetzesentwurf:

Anzahl Arbeitnehmer	Lohnsummenfrist fünf Jahre (Regelverschöpfung)	Lohnsummenfrist sieben Jahre (Optionsverschöpfung)
≤ 3	Keine Anwendung	Keine Anwendung
4 bis 10	250 %	500 %
> 10	400 %	700 %

Dies bedeutet eine deutliche Verschärfung der Lohnsummenregelungen auch im Bereich von Klein- und mittelständischen Unternehmen!

d) Umqualifizierung von nicht begünstigtem Vermögen

Ein Unternehmen benötigt immer einen gewissen Finanzierungspuffer. Deshalb soll nach der Aufteilung des Unternehmensvermögens in begünstigtes und nicht begünstigtes Vermögen ein pauschaler Teil des nicht begünstigten Vermögens dann ebenfalls an der Begünstigung teilnehmen. Dieser Anteil des umzuqualifizierenden

Vermögens beträgt 10 % des Nettowerts des originär begünstigten Vermögens.

e) Übertragung großer Unternehmensvermögen

Bis zu einer Freigrenze des übertragenen Vermögens von 20 Mio. € gelten die dargestellten Begünstigungen der Regelverschöpfung (Steuerfreiheit i.H.v. 85% des begünstigten Vermögens) bzw. Optionsverschöpfung (Steuerfreiheit i.H.v. 100% des übertragenen Vermögens).

Übersteigt der Erwerb begünstigten Vermögens die Freigrenze von 20 Mio. €, scheidet eine Begünstigung nach den dargestellten Grundsätzen aus. Allerdings soll dies nicht bedeuten, dass die Übertragung nun nicht vollständig von den Begünstigungen des ErbStG ausgeschlossen ist. Der Erwerber des (grundsätzlich Begünstigten) kann einen Antrag auf abschmelzenden Verschöpfungsschlag – sog. Abschmelzmodell – stellen oder einen Antrag auf eine Verschöpfungsbefreiung stellen. Bei Familienunternehmen wird die Freigrenze auf 40 Mio. € angehoben.

f) Fazit

Der Referentenentwurf zeigt auf, wie der Gesetzgeber den Vorgaben des BVerfG gerecht werden will. Wer sich hier eine Vereinfachung der Übertragung von Betrieben oder Unternehmen erhofft hat, wird sich schwer enttäuscht sehen. Die neue Systematik der Begünstigungsregelungen führt zu einer deutlichen Verkomplizierung der anzuwendenden Regelungen.

9. Elterngeld Plus startet!

Die Neuregelungen zum sogenannten Elterngeld-Plus sind zwar bereits am 1. Januar 2015 in Kraft getreten. Sie gelten aber erst für Geburten ab dem 1. Juli 2015. Arbeitgeber müssen sich auf diese Neuregelung einstellen, da die Arbeitnehmer diese als Rechtsanspruch durchsetzen können. Nachfolgend möchten wir Sie daher über die neuen Spielregeln informieren.

a) Elterngeld Plus

Bisher konnte ein Elternteil höchstens 12 Monate lang nach der Geburt eines Kindes Elterngeld bekommen. Für Beschäftigte stellte es sich in der Regel als unattraktiv dar, während dieser Zeit wieder eine Beschäftigung in Teilzeit beim Arbeitgeber aufzunehmen, da das Gehalt aus der Teilzeitbeschäftigung den Elterngeldanspruch kürzte.

Durch die Möglichkeit der Inanspruchnahme des Elterngeld Plus soll dieser Nachteil beseitigt werden und somit Eltern die Möglichkeit gegeben werden, wieder relativ früh in das Berufsleben einzusteigen, ohne hierbei finanzielle Nachteile beim Elterngeld in Kauf nehmen zu müssen. Künftig findet in diesen Fällen keine Anrechnung des Teilzeiteinkommens auf die Bemessungsgrundlage des Elterngeldes mehr statt. Vielmehr wird der Anspruch auf Bezug von Elterngeld für die Zeit der Teilzeitbeschäftigung verdoppelt und im Gegenzug das ausgezahlte Elterngeld während der Zeit der Teilzeitbeschäftigung halbiert.

b) Beispiel

Frau F hat für die ersten sechs Monate ein Elterngeld von 2.000 € im Monat bezogen. Nun will die F wieder in ihren alten Beruf in Teilzeit einsteigen. Nach dem klassischen Elterngeld konnte Sie nun noch weitere sechs Monate Elterngeld beziehen, allerdings wurde das Entgelt auf ihren Elterngeldanspruch angerechnet. Mit dem neuen Elterngeld Plus kann die F den verbleibenden Elterngeldanspruch von sechs Monaten verdoppeln. Sie kann also noch weitere zwölf Monate Elterngeld beziehen, das Elterngeld wird für diesen Zeitraum auf 1.000 € im Monat halbiert. Eine Anrechnung ihres Einkommens aus der Teilzeitbeschäftigung erfolgt hierbei nicht. 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. Auch hier kommt es bei der Inanspruchnahme des Elterngeld Plus zu einer Verdopplung des Elterngeldzeitraums.

c) Flexibilisierung der Elternzeit

Bisher konnten Eltern einen Elternzeitanspruch von bis zu zwölf Monaten auf den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem achten Geburtstag ihres Kindes übertragen. Hierauf bestand zwar grundsätzlich ein Rechtsanspruch, jedoch bedurfte es hierfür einer Zustimmungserklärung des Arbeitgebers. Das jeweilige Elternteil musste diese Auszeit spätestens sieben Wochen vor Antritt beim Arbeitgeber anmelden.

Diese Möglichkeit einer Auszeit wird deutlich ausgeweitet und flexibilisiert. Diese kann nunmehr bis zum achten Geburtstag des Kindes genommen werden und beträgt nunmehr 24 Monate statt wie bisher zwölf Monate. Arbeitgeber haben hier insbesondere zu beachten, dass das Erfordernis einer Zustimmungserklärung des Arbeitgebers für den Zeitraum vom dritten bis einschließlich achten Lebensjahr des Kindes entfallen ist. Dem Arbeitgeber steht lediglich die Möglichkeit offen, den Antrag aufgrund dringender betrieblicher Gründe abzulehnen. Im Gegenzug wurden die die Anmeldefrist für eine geplante Elternzeit von sieben auf 13 Wochen erhöht.

Eltern sollen damit die Möglichkeit erhalten, flexibel auf einen Betreuungsbedarf des Kindes reagieren zu können. Dieser könnte sich beispielsweise im Rahmen des Wechsels des Kindes auf eine weiterführende Schule o.Ä. ergeben. Aus diesem Grund kann die Elternzeit in bis zu drei Abschnitte innerhalb des möglichen Zeitraums aufgeteilt werden.

10. Informationen zur geringfügigen Beschäftigung

Wir möchten Sie auf die Haftung des Auftraggebers bei Nichteinhaltung des Mindestlohns hinweisen. Der § 14 Arbeitnehmer-Entsendegesetz besagt, dass „ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen des Unternehmers...“. § 13



Mindestlohngesetz verweist auf diesen Paragraphen.

Bei Nichteinhaltung des Mindestlohnes kann es neben zivilrechtlicher Haftung auch zu hohen bußgeldrechtlichen Sanktionen kommen, wenn der Auftraggeber weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass sein Auftragnehmer den Mindestlohn nicht zahlt.

Wir empfehlen Maßnahmen zu treffen, d.h. Werkunternehmer und Dienstleister mit noch größerer Sorgfalt auszuwählen sowie sich vom Auftragnehmer zusätzlich den gesetzlichen Mindestlohn schriftlich zusichern zu lassen. Bitte beachten Sie beiliegenden Mustervordruck.

Ein Haftungsausschluss ist damit nicht möglich, bringt Sie als Unternehmer aber eventuell in eine bessere Position hinsichtlich einer möglichen Bußgeldverhängung.

Weitere Gestaltungsmöglichkeiten müssen im Einzelfall – gegebenenfalls von einem Anwalt – geprüft werden.“

*Ihre
Steuerkanzlei
Scharl*

11. Weitere Informationen

Die vorstehenden Ausführungen und Beiträge sind nach bestem Wissen und Kenntnisstand verfasst worden. Es handelt sich nicht um abschließende Informationen und ersetzt keine Beratung. Eine Haftung für den Inhalt dieses Informationsbriefs kann daher nicht übernommen werden.

Gerne beraten wir Sie zu diesen und anderen Themen.

Bitte vereinbaren Sie bei Interesse einen Besprechungstermin.

Wir analysieren individuell Ihre persönliche Situation, zeigen Ihnen Vor- und Nachteile auf und geben Ihnen Gestaltungsempfehlungen.



Unternehmensname, Straße xxx, xxxxx Musterort

Herr Muster
Musterfirma
Musterstraße XXX
XXXXX Musterstadt

Datum

Gesetzlicher Mindestlohn für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 01.01.2015

Sehr geehrte/-r Frau/Herr Muster,

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. Somit sind alle Arbeitgeber verpflichtet, Ihren Arbeitnehmern diesen Mindestlohn zu bezahlen.

Als Auftrag gebendes Unternehmen stehen wir in der Haftung, wenn das von uns mit Dienst- oder Werksleistungen beauftragte Unternehmen seinen Arbeitnehmern keinen gesetzlichen Mindestlohn zahlt.

Die Bundeszollverwaltung kontrolliert, ob der Mindestlohn eingehalten wird. Verstöße können mit hohen Geldbußen geahndet werden. Zudem ist es möglich, dass Unternehmen von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden, wenn sie gegen das Mindestlohngesetz verstoßen.

Um auch künftig vertrauensvoll mit Ihnen zusammenzuarbeiten, ist es notwendig, uns schriftlich zu bestätigen, dass Sie Ihren Arbeitnehmern den gesetzlich geltenden Mindestlohn zahlen. Dazu senden Sie bitte die im Anhang beigefügte schriftliche Bestätigung unterschrieben an uns zurück.

Mit freundlichen Grüßen

Max Mustermann

Unternehmensname
Straße xxx
xxxxx Musterort

Telefon: xxxx/xxxxxx-xx
Telefax: xxxx/xxxxxx-xx

Bürozeiten:
Mo.– Do. von 8:00–17:00 Uhr
Fr. von 8:00–13:00 Uhr

Bankverbindung
IBAN DEXX XXXX XXXX XXXX XXXX XX
BIC XXXXXXXXXXXX



Herr Muster
Musterfirma
Musterstraße XXX
XXXXX Musterstadt

Schriftliche Bestätigung über die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns

Hiermit bestätige ich, dass ich meinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den für meine Branche gesetzlich geltenden Mindestlohn zahle.

Firma: _____

Ort, Datum

Unterschrift/Firmenstempel