

Aktuelles im Personalwesen

2016

Wir haben für Sie die wichtigsten Änderungen zum Jahreswechsel 2016 in der Lohn- und Gehaltsabrechnung zusammengefasst.

	Seite
1. Mindestlohngesetz MiLoG	2
2. Urlaubsanspruch bei fristloser Kündigung	2
3. Kürzung des Erholungsurlaubs wegen Elternzeit	2
4. Geschenke an Geschäftspartner	2
5. Arbeitgeberdarlehen	4
6. Kürzung der Pauschalen bei Mahlzeitengestellung	4
7. Anreisekosten zu einer Betriebsveranstaltung	5
8. Neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ab 2016	5
9. Anspruch auf Weihnachtsgeld im Austrittsjahr	5
10. Neuerungen in der Sozialversicherungsprüfung	5

1. Mindestlohngesetz MiLoG

Sozialversicherungsfreie Gesellschafter-Geschäftsführer unterliegen nicht den Vorschriften des MiLoG. Demnach ist kein Mindestlohn fällig, da diese Personengruppe nicht Arbeitnehmer sind.

Für ehrenamtlich Tätige gilt der Mindestlohn ebenfalls nicht. Die Abgrenzung einer ehrenamtlichen Tätigkeit ist, wenn sie im Wesentlichen einen ideellen, der Gesellschaft dienenden Zweck, erfüllt. Ist der vorrangige Zweck der Tätigkeit die Gewinnerzielung, so spricht dies gegen eine ehrenamtliche Tätigkeit.

Ebenso hat das Bundesarbeitsministerium klargestellt, dass Amateurfußballer nicht unter das MiLoG fallen.

2. Urlaubsanspruch bei fristloser Kündigung

Kündigt ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise ordentlich und erklärt zusätzlich, dass der Arbeitnehmer von der Verpflichtung der Arbeitsleistung unter Anrechnung der Urlaubsansprüche freigestellt wird, so wird der Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaub nicht erfüllt. Voraussetzung für diese Vorgehensweise wäre, dass die Zahlung der Urlaubsvergütung im voraus erfolgt wäre. Da dies üblicherweise in der Praxis nicht gehandhabt wird, hat der Arbeitnehmer trotz Freistellung Anspruch auf Urlaubsabgeltung.

3. Kürzung des Erholungsurlaubes wegen Elternzeit

Der Arbeitgeber ist nach § 17 BEEG berechtigt, den Erholungsurlaub während der Elternzeit anteilig zu kürzen. Bisher bestand die weit verbreitete Auffassung, dass diese Kürzung automatisch eintritt.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Arbeitgeber die Kürzung des Erholungsurlaubes ausdrücklich erklären muss und dies nur so lange erklären kann, wie das Arbeitsverhältnis rechtlich besteht.

Nach Beendigung kann damit diese Erklärung nicht mehr ausgesprochen werden. Dies hat zur Folge, dass Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses rückwirkend für den Zeitraum der Elternzeit Erholungsurlaub geltend machen können. Bei mehreren Kindern und aufeinander folgender Elternzeit führt dies zu einem nicht unerheblichen Abgeltungsanspruch.

Wir empfehlen Ihnen – auch rückwirkend – die Kürzung des Erholungsurlaubes während der Elternzeit gegenüber ihren Mitarbeitern schriftlich zu erklären. Hierbei empfiehlt es sich, die konkrete Elternzeit, gerade bei mehreren aufeinanderfolgenden Elternzeiten, genau zu bezeichnen.

4. Geschenke an Geschäftspartner

Grundsätzlich sind Geschenke nur bis zu einem Wert von 35 € netto pro Jahr und Empfänger abzugsfähig. Diese Aufwendungen sind fortlaufend, zeitnah und auf **gesonderten Konten** im Rahmen der Buchführung aufzuzeichnen. Dabei muss der **Name des Empfängers** aus der Buchung oder dem Buchungsbeleg zu ersehen sein. Bei Großrechnungen mit vielen Positionen ist es zweckmäßig, eine gesonderte Geschenkeliste mit den Namen der Empfänger sowie Art und Betragshöhe des Geschenks anzufertigen.

- **Geschenke bis 10 € netto pro beschenkter Person und Jahr – sog. Streuwerbeartikel** – z. B. Feuerzeuge, Kugelschreiber, Süßigkeiten u. v. m.
Die Empfängerbenennung für solche Artikel entfällt.

Betriebsausgabenabzug	Die Kosten sind als Betriebsausgabe abzugsfähig.
Vorsteuerabzug	Der Vorsteuerabzug ist in voller Höhe möglich.
Buchungsvorschlag	Konto 6600 „Werbung“
Versteuerung	Dies sind Werbemittel, die durch ihre breite Streuung eine Vielzahl an Kunden erreichen sollen und sind damit nicht zu versteuern.

- **Geschenke über 10 € bis 35 € netto pro beschenkter Person und Jahr**

z. B. Blumen, Pralinen, Eintrittskarten, Spirituosen u. v. m.

Die jeweiligen Beschenkten müssen namentlich aufgelistet werden und es darf keine Gegenleistung damit verbunden sein.

Betriebsausgabenabzug	Die Kosten sind als Betriebsausgabe abzugsfähig.
Vorsteuerabzug	Der Vorsteuerabzug ist in voller Höhe möglich.
Buchungsvorschlag	Konto 6610 „Geschenke abzugsfähig“.
Versteuerung	Diese Geschenke können nach § 37b EStG pauschal mit 30 % zzgl. 5,5 % Soli und 7 % Kirchensteuer versteuert werden.

- **Geschenke ab 35 € netto pro beschenkter Person und Jahr**

z. B. Incentive Reisen, Schmuck u. v. m.

Die jeweiligen Beschenkten müssen namentlich aufgelistet werden. Außerdem muss das Geschenk aus betrieblichen Gründen übergeben werden und es darf keine Gegenleistung damit verbunden sein.

Betriebsausgabenabzug	Die Kosten sind nicht als Betriebsausgabe anzusetzen.
Vorsteuerabzug	Die Vorsteuer darf nicht abgezogen werden. Somit ist der Bruttobetrag nicht abzugsfähige Betriebsausgabe.
Buchungsvorschlag	Konto 6620 „Geschenke nicht abzugsfähig“.
Versteuerung	Diese Geschenke können nach § 37b EStG pauschal mit 30 % zzgl. 5,5 % Soli und 7 % Kirchensteuer versteuert werden.

Werden alle Geschenke auf ein Buchhaltungskonto gebucht, ist der Prüfer nicht verpflichtet, die Betriebsausgaben zuzulassen, selbst dann nicht, wenn alle sonstigen Vorschriften eingehalten wurden. Wir möchten daher nochmals auf die gesonderte Verbuchung hinweisen.

Informationen zur §-37b-EStG-Versteuerung

Generell gilt beim Empfänger des Geschenkes: Versteuerung als Betriebseinnahme. Jedoch ist in der Praxis die Versteuerung durch den Empfänger nicht üblich. Der Empfänger müsste darauf hingewiesen werden, dass er das Geschenk, z. B. eine Flasche Wein zu Weihnachten, zu versteuern hat.

Damit nicht der Empfänger das Geschenk zu versteuern hat, besteht die Möglichkeit der Pauschalversteuerung durch den Schenker. Bemessungsgrundlage ist der Bruttobetrag aller Geschenke an Geschäftspartner ab 10 € netto im Kalenderjahr.

Haben Sie sich dazu entschlossen, ein Geschenk gemäß § 37b EStG zu versteuern, so sind Sie verpflichtet, alle steuerpflichtigen Geschenke nach dieser Vorschrift im Kalenderjahr zu versteuern. Die Versteuerung muss spätestens bei der Dezember-Lohnsteuer-Anmeldung angemeldet werden.

Bitte überprüfen Sie daher, ob für das **Jahr 2015** noch eine Nachmeldung erforderlich ist.

Die pauschale Versteuerung kann nur bis zu einem Betrag von 10.000 € brutto je Empfänger für sämtliche Geschenke pro Jahr durchgeführt werden. Für sogenannte Luxusgeschenke (ab 10.000 € brutto) kann keine pauschale Versteuerung mehr erfolgen.

Keine Versteuerung ist notwendig bei

- Geschenken an ausländische Empfänger
- Veranstaltungen, welche vollständig aus dem Privatvermögen finanziert wurden

5. Arbeitgeberdarlehen

Bei einem zinslosen oder zinsverbilligten Arbeitgeberdarlehen ist der Zinsvorteil dem Grunde nach als geldwerter Vorteil zu versteuern, sofern das Darlehen 2.600 € übersteigt (Freigrenze). Abschlagszahlungen, Vorschüsse oder Reisekostenvorschüsse sind keine Darlehen.

Der geldwerte Vorteil kann nach verschiedenen Berechnungsmethoden ermittelt werden.

- Maßstabszinsatz: von der Deutschen Bundesbank veröffentlichte Effektivzinssätze abzüglich 4 %.
- Ein vergleichbares Darlehen mit nachgewiesenen Marktkonditionen, welches an Endverbraucher angeboten wird. Der Abschlag von 4 % entfällt jedoch.
- Es sind auch Internetangebote zulässig.

6. Kürzung der Pauschalen bei Mahlzeitengestellung

Die Kürzung der Verpflegungspauschale für ein Frühstück/Mittag/Abendessen in Höhe von 20%/40%/40% der vollen Tagespauschale ist nur bei echten Mahlzeiten gegeben. Keine Kürzung bei Snacks wie Kuchen, Chips, Äpfeln, Salzgebäck, Süßigkeiten, Eis o. ä.

Eine Kürzung erfolgt jedoch auch, wenn der Arbeitnehmer die gestellte Mahlzeit nicht einnimmt. Gründe sind unmaßgeblich. z. B. Frühstück wegen vorzeitiger Abreise nicht eingenommen.

Zudem sind Snacks nicht in die Anwendung der 44-Euro-Sachbezugsregelung mit einzubeziehen.

7. Anreisekosten zu einer Betriebsveranstaltung

Wird die Anreise vom Arbeitgeber organisiert, z. B. gemeinsamer Bus, so gehören die Kosten zu den Gesamtkosten dazu. Wird die Anreise von den Mitarbeitern selbst individuell organisiert, so können diese Aufwendungen als Reisekosten erstattet werden und gehören damit nicht zu den Gesamtkosten.

8. Neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ab 2016

Ab 2016 werden von den Ärzten neue Formulare für die Arbeitsunfähigkeit verwendet. Diese sehen ab sofort vor, dass Mitarbeiter, welche länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt sind und damit keine Lohnfortzahlung mehr vom Arbeitgeber erhalten, nach wie vor eine gültige Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dem Arbeitgeber vorzulegen haben.

9. Anspruch auf z. B. Weihnachtsgeld im Austrittsjahr

Gewährt der Arbeitgeber zusätzlich zum vereinbarten Lohn und Gehalt Sonderzahlungen, wie beispielsweise Weihnachtsgeld, und wird durch schlüssiges Verhalten (regelmäßige Zahlung) signalisiert, dies zukünftig beizubehalten, so entsteht ein Anspruch dieser Zahlung auch im Austrittsjahr.

Dies bedeutet, dass nunmehr ausscheidende Mitarbeiter anteiligen Anspruch auf sämtliche Sonderzahlungen haben wie z. B. Weihnachtsgeld, nicht näher benannte Sonderzahlungen, gleich welchen sachlichen Ursprungs. Der Freiwilligkeitsvorbehalt wird durch dieses neu ergangene Urteil unterlaufen.

Empfehlung: Die Sonderzahlung als „Honorierung der Betriebstreue“ betiteln, sowie Freiwilligkeitsvorbehalt.

10. Neuerungen in der Sozialversicherungsprüfung

- **kurzfristig Beschäftigte**

Viele Arbeitgeber stellen sogenannte kurzfristig Beschäftigte ein, um kurzzeitig Personal zur Verfügung zu haben. Dies hat den Vorteil, bei Vorliegen zahlreicher Bedingungen sozialversicherungsfrei abrechnen zu können.

Jedoch kommt es häufig vor, dass bei der Einstellung dieser Mitarbeiter das Austrittsdatum noch unbekannt ist mit der Folge, dass **dies keine ordentlich kurzfristig Beschäftigten** sind und daher **sozialversicherungspflichtig** abgerechnet werden müssen.

Es ist daher unverzichtbar, dass das Austrittsdatum im Personalbogen sowie im Arbeitsvertrag mit ausgewiesen und damit vertraglich vereinbart sein muss. Die Verträge sind dem Sozialversicherungsprüfer vorzulegen und werden von ihm dahingehend geprüft.

- **steuerfreie und sozialversicherungsfreie Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge**

Grundsatz: § 11, Absatz 1, Satz 1 BUrlG: Urlaubsentgelt

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes.

Strittig ist hierbei, sofern kein Tarifvertrag Anwendung findet, welche Gehalts- und Lohnbestandteile zur Durchschnittsberechnung hinzuzuziehen sind.

Vereinzelt werden hierzu Urteile gefällt, zuletzt zu Provisionszahlungen. Derzeit gibt es noch kein Urteil, welches explizit zu Zahlung von Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschlägen entschieden hat.

Die Prüfer der Rentenversicherung vertreten die Auffassung, dass grundsätzlich bei Urlaub (analog Krankheit) der Durchschnitt aller Lohnbestandteile inklusive sämtlicher Zuschläge (steuerfreie wie auch steuerpflichtige) als Urlaubsentgelt auszuführen ist. Diese Auffassung scheint durchaus berechtigt, rechtlich entschieden ist sie jedoch nicht.

Bei einer Sozialversicherungsprüfung besteht daher die akute Gefahr, dass für Firmen, welche regelmäßig Zuschläge ausbezahlen, die o. g. Ausführung Anwendung findet und es damit zu erheblichen Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen (zuzüglich Säumniszuschlägen) kommen kann.

Hier gilt, Zuschläge, welche nicht durch tatsächliche Arbeitsleistung erbracht wurden, sind steuer- und beitragspflichtig.

In der Steuer gilt das Zufluss-Prinzip! Nicht steuerpflichtig, wenn nicht bezahlt.

In der SV gilt das Entstehungsprinzip! Sozialversicherungspflicht, wenn der Arbeitnehmer die Zahlung rechtlich beanspruchen könnte.

Sollten Sie von der Problematik betroffen sein, nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf, damit wir mit Ihnen gemeinsam eine entsprechende Lösung für Sie erarbeiten können.

Wir werden Sie auf dem Laufenden halten, sobald sich Neuerungen ergeben.

Wir beantworten gerne Ihre Fragen
Ihr Ott&Partner-Team