

Informationsbrief

Juni 2012

Inhalt

- | | |
|---|---|
| 1. Gesetz zum Abbau der kalten Progression | 4. Rückwirkende Steuerbefreiung für die private Nutzung von Smartphones, Tablets usw. |
| 2. Minijobber sollen besser gestellt werden – Neue Verdienstgrenzen und bessere soziale Absicherung geplant | 5. Splittingtarif für Lebenspartner |
| 3. Übernahme von Studiengebühren für ein berufsbegleitendes Studium durch den Arbeitgeber | 6. Weitere Informationen |

1. Gesetz zum Abbau der kalten Progression

Der deutsche Einkommensteuertarif ist progressiv ausgestaltet. Der derzeitige Tarif lässt ein Existenzminimum bei jedem Steuerpflichtigen in Höhe von 8.004 Euro steuerfrei (Grundfreibetrag) zu. In der sich anschließenden Progressionszone steigt der Steuersatz von 14 % (bei 8.005 Euro) auf 42 % (bei 52.881 Euro) unterschiedlich stark an. Der Steuersatz von 42 % bleibt für Einkommen bis 250.730 Euro konstant. Jeder weitere Euro wird mit 45 % besteuert (sog. Reichensteuer). Beim Splittingtarif für zusammenveranlagte Ehegatten gelten die doppelten Euro-Beträge.

Der progressive Tarif hat zur Folge, dass z. B. bei Arbeitnehmern, die lediglich die Inflation ausgleichende Lohnerhöhungen erhalten, der Durchschnittssteuersatz ansteigt und durch diese zusätzliche Steuerbelastung ihre wirtschaftliche Leistungsfähigkeit sinkt (sog. kalte Progression).

Der Bundestag hat nun das „Gesetz zum Abbau der kalten Progression“ verabschiedet. Mit diesem Gesetz soll der Grundfreibetrag für 2013 auf 8.130 Euro und ab 2014 auf 8.354 Euro angehoben und der restliche Tarif entsprechend angepasst werden. Darüber hinaus wird die Bundesregierung beauftragt, alle zwei Jahre die Wirkung der kalten Progression zu überprüfen.

Nachdem der Bundesrat dem Gesetz vorerst nicht zugestimmt hat, wird sich ggf. der Vermittlungsausschuss mit dem Gesetz befassen. Die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten.

2. Minijobber sollen besser gestellt werden – Neue Verdienstgrenzen und bessere soziale Absicherung geplant

a) Allgemeines

Mit geschätzten 7,5 Millionen Menschen, die in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis arbeiten, sind Minijobs weit verbreitet - davon wiederum sind rund 5 Millionen ausschließlich als Minijobber tätig.

Eine solche Beschäftigung ist geringfügig aufgrund

- der geringen Höhe des Arbeitsentgelts – zur Zeit maximal 400 € durchschnittlich je Monat (= geringfügig entlohnte Beschäftigung),
- ihrer kurzen Dauer – höchstens insgesamt 50 Arbeitstage im Kalenderjahr oder begrenzt auf nicht mehr als zwei Monate (= kurzfristige Beschäftigung).

b) Planung: Verdienstgrenze wird angehoben

Die Verdienstgrenze (das durchschnittliche monatliche Entgelt) für geringfügig Beschäftigte soll von 400 € auf 450 € angehoben werden. Dabei gehören zum Arbeitsentgelt alle Einnahmen, auf die der Minijobber einen Rechtsanspruch hat - auch Einmalzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld oder Sachbezüge (z. B. ein zur privaten Nutzung überlassenes Dienstfahrzeug). Übersteigt das durchschnittliche monatliche Entgelt die Verdienstgrenze, wird der gesamte Lohn sozialversicherungspflichtig. Unschädlich können jedoch – z. B. wegen eines Zusatzauftrags – Zahlungen getätigt werden. Solch ein unvorhergesehenes Überschreiten der Verdienstgrenze in maximal zwei Monaten pro Jahr bzw. in mehr als zwei Monaten, wenn das Entgelt innerhalb des Jahres insgesamt 4.800 € (5.400 € nach Anhebung der Verdienstgrenze) nicht überschreitet, ist unschädlich. Das bedeutet mehr Flexibilität für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

c) Rentenversicherungsfreiheit muss künftig beantragt werden

Hierbei beabsichtigt die Bundesregierung, die soziale Absicherung der geringfügig Beschäftigten zu verbessern. Momentan müssen Betroffene keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen und verdienen grundsätzlich brutto gleich netto. Der Arbeitgeber zahlt pauschale Abgaben zur Sozialversicherung (13 % Krankenversicherung, 15% Rentenversicherung und 2 % pauschale Lohnsteuer). Allerdings werden damit auch nur sehr geringe Rentenansprüche erworben. Künftig sollen Minijobber grundsätzlich rentenversicherungspflichtig sein. Hierfür leisten sie dann einen eigenen Beitrag von 4,6 % (in 2012) und stocken hierdurch den pauschalen Rentenversicherungsbeitrag des Arbeitgebers (15 %) bis zum Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung (derzeit 19,6 %) auf. Sollte das im Einzelfall allerdings vom Arbeitnehmer gar nicht gewünscht sein, kann er auch Versicherungsfreiheit beantragen. Man kann unterstellen, dass dies viele Minijobber tun werden und so der bürokratische Aufwand für Arbeitnehmer und Arbeitgeber steigen wird. Denn die Versicherungsfreiheit muss gesondert beantragt und in den Lohnunterlagen jahrelang nachgewiesen und dokumentiert werden.

d) Achtung

Noch ist nicht klar, ob die Gesetzesvorlage umgesetzt wird und ab wann die Änderungen gelten sollen. Zunächst muss das Gesetzesvorhaben die parlamentarischen Gremien durchlaufen. Bis zur tatsächlichen Einführung werden also noch einige Monate vergehen.

3. Übernahme von Studiengebühren für ein berufsbegleitendes Studium durch den Arbeitgeber

a) Allgemeines

Übernimmt der Arbeitgeber Studiengebühren seines Arbeitnehmers stellt sich die Frage

- ob die Übernahme der Aufwendungen durch das Dienstverhältnis veranlasst ist und damit keinen Arbeitslohn darstellt
- oder ob es sich um steuerpflichtigen Arbeitslohn handelt.

Nunmehr hat das Bundesfinanzministerium (BMF) zur o.g. Problematik mit Schreiben vom 13.4.2012 Stellung genommen.

b) Ausbildungsdienstverhältnis

In der Regel findet ein berufsbegleitendes Studium im Rahmen eines Dienstverhältnisses statt. Übernimmt der Arbeitgeber in diesen Fällen Studiengebühren als Schuldner aufgrund einer Vereinbarung mit der Bildungseinrichtung, liegt kein Arbeitslohn vor.

Schuldet der Arbeitnehmer die Studiengebühren und werden diese im Innenverhältnis vom Arbeitgeber übernommen liegt kein Arbeitslohn vor, sofern

- sich der Arbeitgeber vertraglich zur Übernahme verpflichtet hat oder
- der Arbeitgeber die übernommenen Studiengebühren in bestimmten Fällen vereinbarungsgemäß zurückfordern kann.

Die Vereinbarungen sind als Beleg zum Lohnkonto zu nehmen.

c) Berufliche Fort- oder Weiterbildung

In diesen Fällen ist es grundsätzlich unbedeutend, wer Schuldner der Studiengebühren ist. Schuldet allerdings der Arbeitnehmer die Studiengebühren, liegt kein Arbeitslohn vor, sofern sich der Arbeitgeber zur Übernahme arbeitsvertraglich verpflichtet hat. Eine Rückforderungsklausel ist nicht erforderlich.

d) Zusammenfassung

Das BMF-Schreiben stellt die Verwaltungsauffassung klar und verständlich dar. Sind Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beabsichtigt, sollten die Regelungen des BMF-Schreibens zwingend beachtet werden.

4. Rückwirkende Steuerbefreiung für die private Nutzung von Smartphones, Tablets usw.

Seit dem Jahr 2000 sind die Vorteile des Arbeitnehmers aus der privaten Nutzung von betrieblichen Personalcomputern und Telekommunikationsgeräten gemäß § 3 Nr. 45 EStG von der Lohnsteuer befreit. Diese Vorschrift wurde jetzt neu gefasst und damit an die technische Entwicklung angepasst.

Danach können den Arbeitnehmern Vorteile „aus der privaten Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungsgeräten und Telekommunikationsgeräten sowie dem Zubehör, aus zur privaten Nutzung überlassenen System- und Anwenderprogrammen, die der Arbeitgeber auch in seinem Betrieb einsetzt, und aus den im Zusammenhang mit diesen Zuwendungen erbrachten Dienstleistungen“ lohnsteuerfrei zugewendet werden. Durch diese Formulierung soll sichergestellt werden, dass insbesondere auch vom Arbeitgeber überlassene System- und Anwendungsprogramme auf betrieblichen und privaten PCs, Smartphones und Tablets in die Steuerbefreiung – und damit auch in die Sozialversicherungsfreiheit – einbezogen werden. Die Änderung ist rückwirkend in allen noch offenen Fällen ab dem Jahr 2000 anzuwenden.

Zu beachten ist allerdings weiterhin, dass die Befreiung nur für die Nutzungsüberlassung an Arbeitnehmer gilt und nicht für die private Nutzung durch den Inhaber oder durch Gesellschafter.

5. Splittingtarif für Lebenspartner

Im Zuge des Lebenspartnerschaftsgesetzes sind gleichgeschlechtliche Lebenspartner in wichtigen Bereichen des bürgerlichen Rechts, wie z. B. im Unterhalts- und Erbrecht, auf eine Stufe mit Ehegatten gestellt worden. Im Steuerrecht hat der Gesetzgeber die Gleichbehandlung von Ehegatten und Lebenspartnern bisher nur teilweise – im Erbschaft- und Grunderwerbsteuerrecht – vollzogen.

Eine wichtige einkommensteuerliche Regelung – das Splittingverfahren für Ehegatten – können Lebenspartner derzeit nicht in Anspruch nehmen. Nachdem zu dieser Frage zwei Beschwerden vor dem Bundesverfassungsgericht anhängig sind, haben einzelne Länderfinanzverwaltungen (z. B. Baden-Württemberg) reagiert. Danach können Betroffene durch Einlegung eines Einspruchs und Antrag auf Aussetzung der Vollziehung insbesondere die Eintragung der Steuerklassen-Kombination III/V auf der Lohnsteuerkarte und damit den Splittingtarif beim Lohnsteuerabzug erreichen. Hierzu existiert allerdings zurzeit keine bundeseinheitliche Regelung, d. h., die Handhabung bleibt den jeweiligen Länderfinanzbehörden überlassen.

Sollte das Bundesverfassungsgericht den Beschwerden jedoch nicht entsprechen, ist darauf hinzuweisen, dass Betroffene im Wege der Einkommensteuerveranlagungen ggf. mit Nachzahlungen rechnen müssen.

6. Weitere Informationen

Bei den vorstehenden Ausführungen handelt es sich um nicht abschließende Informationen und ersetzt keine Beratung.

Gerne beraten wir Sie zu diesen und anderen Themen. Bitte vereinbaren Sie bei Interesse einen Besprechungstermin.

Thomas Artmann
Steuerberater