

Was ist neu 2013?

Nur die Änderungen haben Bestand, sagt ein altes Sprichwort. 2013 bringt natürlich auch wieder viele Änderungen, etwa neue Einkommensgrenzen für Minijobber, steigende Pflegeversicherungs- und sinkende Rentenversicherungsbeiträge oder die Einführung von Unisex-Tarifen. Die Änderungen können sich positiv, aber auch negativ auf den Geldbeutel eines jeden Einzelnen auswirken. Die wichtigsten Änderungen im Überblick.

Anfang nächsten Jahres wird die Praxisgebühr abgeschafft.

Als Versicherter einer gesetzlichen Krankenkasse zahlt man bei Arzt-, Psychotherapeuten- oder Zahnarztbesuchen sowie im kassenärztlichen Notdienst einmal im Quartal die Praxisgebühr in Höhe von 10 Euro. Die Abschaffung der Praxisgebühr bringt nach Informationen der Bundesregierung Entlastungen in Höhe von rund 2 Milliarden Euro. Des Weiteren reduziert sich für Ärzte und Krankenkassen die Belastung durch die Bürokratie.

Ab Anfang des nächsten Jahres sinkt der Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung.

Der Rentenbeitragssatz liegt aktuell bei 19,6 %. Am 1. Januar 2013 fällt der Rentenbeitragssatz um 0,7 % auf dann 18,9 %. Die Senkung des Rentenbeitragssatzes entlastet Arbeitnehmer und Unternehmen in Deutschland nach Informationen der Bundesregierung um rund 6 Milliarden Euro.

Ab Mitte nächsten Jahres soll das Betreuungsgeld kommen.

So sollen Eltern von 1-jährigen und 2-jährigen Kindern, die keine oder kaum staatliche Betreuungsangebote wahrnehmen, ein Betreuungsgeld erhalten. Ein Betrag in Höhe von 100 Euro monatlich ist bis Juli 2014 geplant und ab 1. August 2014 soll der Betrag dann auf 150 Euro monatlich steigen.

In den ersten drei Lebensjahren will die Bundesregierung eine kontinuierliche Förderung eines Kindes ermöglichen. Dieses zunächst mit dem Elterngeld und dann anschließend mit dem Betreuungsgeld. Da das Elterngeld bis zu 14 Monate bezogen werden kann, kann dann daran anschließend für bis zu 22 Monate das Betreuungsgeld beantragt werden.



Neue Einkommensgrenzen für Minijobber, steigende Pflegeversicherungs- und sinkende Rentenversicherungsbeiträge, die Einführung von Unisex-Tarifen, vieles ist 2013 wieder ganz neu geregelt.

Bei den Versicherungstarifen gilt ab dem 21. Dezember 2012 der Grundsatz der Gleichberechtigung und sogenannte Unisex-Tarife werden verpflichtend.

Das heißt, die Prämien für Altersvorsorge-, Berufsunfähigkeit-, Unfall-, Kranken-, Risikolebens-, Pflege- und Kfz-Versicherung werden nicht mehr abhängig vom Geschlecht berechnet. Das kann sich für den Einzelnen unterschiedlich auswirken, je nach Geschlecht und Versicherungsart.

Minijobber können ab nächstem Jahr 50 Euro mehr im Monat verdienen, ohne Steuern zahlen zu müssen.

Die Verdienstgrenze steigt von 400 auf 450 Euro. Künftig sind Minijobber automatisch rentenversicherungspflichtig,

sofern sie keine Befreiung davon beantragen. Arbeitgeber zahlen weiterhin pauschal 15 Prozent in die gesetzliche Rentenversicherung ein, Minijobber zusätzlich 3,9 Prozent des Arbeitsentgelts. Minijobber können ihren Rentenanspruch um rund 30 Prozent erhöhen, wenn sie ihren Beitrag in die Rentenversicherung freiwillig auf den vollen Betrag von künftig 18,9 Prozent aufstocken. Denn hierdurch werden vollwertige Pflichtbeitragszeiten erworben, der Rentenanspruch erhöht sich und Minijobber sowie ihre Ehepartner können die staatliche Förderung bei der Riemer-Rente beanspruchen.

Mikrofinanzierung - erfolgreiche Finanzierung „ohne Bank“

Der „just in time“ Kreditversorgung von Kleinstunternehmen, Handwerkern, Freiberuflern und Selbständigen und Gründern kommt eine entscheidende Rolle zu. So erfolgen Kreditmaßnahmen vermehrt kurzfristig und bewegen sich im Bereich 1.000–20.000 €, was bei der in diesem Marktsegment prinzipiell fehlenden Bankenkommunikation und einem auf Anschlag gefahrenen Dispokredit immer in einen formalen Antragsprozess (Businessplan, BWA, Sicherheiten, etc.) mündet, an dessen Ende oft ein Nein steht.



Das Ziel der Mikrofinanzierung ist, Chancen für Unternehmen zu schaffen, denen der klassische Zugang zu Kapital verwehrt ist.

Daher sollte jeder Unternehmer immer den Rückgriff auf alternative Finanzierungsmöglichkeiten haben. „Denn oft sagt die Hausbank kurzfristig nein und lässt den Unternehmer im Regen stehen“, so Eugen Murdasow (Leiter Mikrokreditinstitut mikrokredit-antrag.de). Mikrokredite bieten hier oft eine gute Alternative zum Hausbank-Kredit. Zur Überbrückung eines Liquiditätsengpasses oder zur Vorfinanzierung von Aufträgen, zur Anschaffung von Betriebsmitteln oder zur Geschäftserweiterung – Mikrokredite können schnell und einfach beantragt werden. Oft sogar ohne die Berücksichtigung bestehender Schufa-Einträge und generell zusätzlich zu bestehenden Bankkrediten. Und selbst für Unternehmen, die im Nebenerwerb geführt werden, sind Mikrokredite möglich. „Dabei werden oft keine oder eben auch alternative Sicherheiten wie beispielsweise die Empfehlungsbürgschaften und das Konzept der „3 guten Freunde“ von mikrokredit-antrag.de verlangt.

Mit dem Mikrokreditfonds Deutschland will die Bundesregierung für Kleinst-

unternehmen und Gründungen den Zugang zu Kapital verbessern. Bis 2015 sollen laut dem Mikrokreditfonds über 15.000 Mikrokredite vergeben werden. „Das Thema Mikrokredite ist damit neben allen anderen Möglichkeiten in jeder Hinsicht von großem Vorteil“, so Eugen Murdasow, der aber auch ein großes Problem bei den Unternehmern hinsichtlich des Wissens im Bereich alternative Finanzierungen sieht: „Viele Unternehmer und Gründer sind sich gar nicht bewusst, was ihnen beispielsweise ein Mikrodarlehen bringt und wie einfach der Antragsprozess ist.“ Dabei muss ein Mikrodarlehen gar nicht zwingend abgerufen werden, sondern kann bis zu 12 Monaten geparkt werden und dann in Krisensituationen aktiviert werden, wenn die Bank eben den Regenschirm wegnimmt, so Murdasow.

Mikrokredite sind prinzipiell für Freiberufler, Existenzgründer, junge Unternehmer und bestehende Unternehmen geeignet. Mit Zinsen von 8,9 % (z.B. bei 10.000 € für ein Jahr finanziert, nur etwa 40 € Zinsen monatlich) und ohne zusätzliche Kosten oder den Zwang zum

Abschluss von Versicherungen, stellen sie eine attraktive und spannende Option zur klassischen Hausbank als Kreditquelle dar. Die Artel GmbH startete 2007 mit dem Bildungsprojekt „Deutsche Akademie für Verwaltung und Wirtschaft (DAVW)“ als private Bildungseinrichtung mit Schwerpunkt im Bereich international ausgerichteter Bildungsprogramme für Fach- und Führungskräfte sowie Unternehmerinnen und Unternehmer. Bereits 2006 engagierte sich Eugen Murdasow, der Gründer und Geschäftsführer, im Rahmen des Mikrofinanzfonds und startete als eines der akkreditierten Institute 2010 in dem Mikrokreditfonds Deutschland. Seit diesem Zeitpunkt unterstützt die ARTEL GmbH Unternehmerinnen und Unternehmer im Bereich Mikrofinanzierung mit dem Anspruch, die Startphase von Unternehmen effizienter zu gestalten.

Das Ziel: Chancen für Unternehmen zu schaffen, denen der klassische Zugang zu Kapital verwehrt ist. Unter der im Juni 2012 gelaunchten neuen Plattform www.mikrokredit-antrag.de werden alle Aktivitäten im Bereich Mikrodarlehen vereint. Mit ca. 2.000 empfohlenen Mikrokrediten seit 2007 liegt mikrokredit-antrag.de unangefochten und mit deutlichem Abstand auf dem ersten Platz aller Mikrofinanzierungsinstitute in Deutschland. Dies ist vor allen Dingen den Partnern und Kunden, Gründern und Unternehmen zu verdanken.

Nachrichten aus Wirtschaft und Steuern

Scheinselbständige im Bundestag

Jahrelang hat der Bundestag eine Studentin als Scheinselbständige beschäftigt und scheute keinen Aufwand, dies auch vor Gericht zu verteidigen. Jetzt gab das Sozialgericht Berlin der Studentin recht. Den Bundestag wies es mit harschen Worten in die Schranken.

Der Bundestag verstößt gegen eigene Gesetze, verkündete das Sozialgericht Berlin und fasste damit pointiert zusammen, dass das gesetzgebende Verfassungsorgan jahrelang eine Studentin als scheinselbständige Besucherbetreuerin beschäftigt hat (Az.: S 81 KR 2081/10).

Sie war als eine von rund 70 studentischen Mitarbeitern nicht, wie von der Bundestagsverwaltung behauptet, selbständig tätig, sondern abhängig beschäftigt und damit versicherungspflichtig, konstatierte das Gericht in der Entscheidung. Dafür sprächen etwa die von ihr benutzten roten Parkas und Polohemden mit dem Logo des Deutschen Bundestages, die Umhängetaschen und nicht zuletzt der Leitfaden und der Rundbrief Infodienst. Es hat also ein vorgegebenes und überwacht Handlungskorsett bestanden, wie die Richter befanden.

Das Urteil ist harsch, dürfte die Bundestagsverwaltung jedoch nicht überraschend treffen: 2009 beantragte die Studentin die Überprüfung ihres Sozialversicherungsstatus bei der Rentenversicherung, die ihr recht gab. Auch die Innenrevision des Bundestages hatte schon festgestellt, dass bei den Besucherbetreuern eine „Weisungsunterworfenheit“ be-

stehe und typische Merkmale eines selbständig tätigen Unternehmers fehlten. Doch all das konnte den Deutschen Bundestag nicht daran hindern, den Rechtsweg zu beschreiten.

Das sorgte für Stirnrunzeln in der Justiz. Für das Gericht ist unverständlich, mit welchem – auch finanziellen – Aufwand sich der Deutsche Bundestag gegen die Entscheidung der Rentenversicherung zur Wehr setzt. Seit November 2009 lässt der Bundestag seinen Besucherdienst übrigens nur noch durch abhängig Beschäftigte durchführen.

Arbeitgeber darf Attest am ersten Tag fordern

Beschäftigte müssen auf Verlangen ihres Arbeitgebers schon am ersten Krankheitstag ein ärztliches Attest vorlegen. Das entschied das Bundesarbeitsgericht in Erfurt. Die Arbeitgeber müssen es auch nicht begründen, wenn sie bereits so früh auf die Vorlage eines Attests bestehen.

Gesetzlich sind Beschäftigte verpflichtet, ihren Arbeitgeber unverzüglich zu informieren, wenn sie wegen Krankheit ausfallen. Spätestens am vierten Krankheitstag muss eine entsprechende Be-

scheinigung eines Arztes vorgelegt werden. Das Entgeltfortzahlungsgesetz räumt dem Arbeitgeber aber auch das Recht ein, schon früher einen Krankenschein zu verlangen.

Die Klägerin hat sich daher in den Vorinstanzen erfolglos gegen die Anweisung ihres Arbeitgebers gewehrt. Sie vertritt die Ansicht, dass die Weisung willkürlich sei und das allgemeine arbeitsrechtliche Schikaneverbot verletze. Außerdem argumentierte sie, dass bei ihr kein Missbrauchsverdacht hinsichtlich der Arbeitsunfähigkeit bestanden habe. Ihr Arbeitgeber hielt wiederum entgegen, dass er die Anweisung nicht begründen müsse.

Der Anwalt der Klägerin sieht in der Anweisung eine Disziplinierungsmaßnahme, weil nicht von allen Mitarbeitern verlangt werde, am ersten Tag der Krankheit ein Attest vorzulegen.

In Deutschland waren Arbeitnehmer im vergangenen Jahr durchschnittlich 9,5 Arbeitstage krankgemeldet. Den niedrigsten Krankenstand der vergangenen 20 Jahre gab es 2007 mit rund 7,9 Fehltagen.

Abgabe-/Zahlungstermine „Steuern“

Monat	Ust-Voranmeldung*	LSt/KiSt	Est-VZ	GewSt-VZ	KSt-VZ
	Abgabetermin/Zahlung	Abgabetermin/Zahlung	Zahlung	Zahlung	Zahlung
1/2013	11.02.13	11.02.13			
2/2013	11.03.13	11.03.13			
3/2013	10.04.13	10.04.13			
I/2013	10.04.13	10.04.13	10.03.13	15.02.13	10.03.13
4/2013	10.05.13	10.05.13			
5/2013	10.06.13	10.06.13			
6/2013	10.07.13	10.07.13			
II/2013	10.07.13	10.07.13	10.06.13	15.05.13	10.06.13

*Bei Umsatzsteuer-Dauerfristverlängerung einen Monat später.

Apotheker dürfen keinen Preiswettbewerb mit verschreibungspflichtigen Medikamenten schüren

Im vorliegenden Fall hat ein Apotheker mit einer „Rezeptprämie“ geworben: Bei Einlösen eines Rezepts versprach er seinen Kunden pro verschreibungspflichtigem Medikament einen Einkaufsgutschein im Wert von einem Euro. Für ein Rezept, auf dem mehrere Medikamente verschrieben waren, konnten insgesamt 3 Euro gutgeschrieben werden.

Die Landesapothekerkammer Rheinland-Pfalz beantragte nach Bekanntwerden beim zuständigen Berufsgerecht für Heilberufe, gegenüber dem Apotheker eine Verwarnung unter Strafvorbehalt auszusprechen. Das ist die geringstmögliche berufsgerechtliche Sanktion. Das Berufsgerecht für Heilberufe aber sprach den Apotheker frei. Daraufhin landete der Fall in der nächsten Instanz beim Landesberufsgerecht für Heilberufe. Und das hat den Freispruch nun aufgehoben und den Apotheker verwarnt. Grundlage dieser Verwarnung ist die Arzneimittelpreisverordnung, welche die Abgabe eines verschreibungspflichtigen Medikaments unter dem vom Hersteller festgelegten Preis verbietet. Damit möchte der Gesetzgeber einen Preiswettbewerb verhindern, der zu einem für Patienten schädlichen Mehrverbrauch solcher Medikamente führen könnte. Zudem wird befürchtet, dass ein solcher Preiswettbewerb durch Konzentration auf die billigste Apotheke eine flächendeckende und gleichmäßige Versorgung der Patienten gefährden könnte.

Nachrichten aus Wirtschaft und Steuern

Eltern haften nicht für Raubkopien ihrer Kinder

Eltern müssen nicht für Urheberrechtsverletzungen ihrer minderjährigen Kinder haften. Das gilt zumindest dann, wenn sie das Kind ausreichend über das Verbot einer Teilnahme an Internetaustauschbörsen belehrt haben. Dies hat der Bundesgerichtshof (BGH) entschieden und damit die Schadensersatzklage von vier Musikunternehmen zurückgewiesen. Nach Ansicht des BGH genügten Eltern ihrer Aufsichtspflicht über ein 13 Jahre altes Kind schon dadurch, dass sie es über das Verbot einer rechtswidrigen Teilnahme an Internetaustauschbörsen belehrten. „Eine Verpflichtung der Eltern, die Nutzung des Internets zu überwachen, den Computer des Kindes zu überprüfen oder den Zugang zum Internet teilweise zu sperren, besteht grundsätzlich nicht“, stellten die Richter klar. Dazu seien sie erst bei konkreten Anhaltspunkten für rechtswidrige Internetnutzung verpflichtet (Az.: I ZR 74/12).

In dem Fall ging es um 15 Musiktitel, die der damals 13 Jahre alte Sohn eines Chefarztes illegal aus dem Netz geladen und auch anderen Internetnutzern zur Verfügung gestellt hatte (Filesharing). Für diese Verletzung des Urheberrechts verlangten vier Musikunternehmen Schadensersatz und den Ersatz von Abmahnkosten in Höhe von insgesamt 5400 Euro.

Das Oberlandesgericht Köln hatte noch entschieden, dass sich Eltern in solchen Fällen nicht auf Unkenntnis berufen können und zu wirksamen Kontrollen verpflichtet sind. Der Fall werfe „ein grelles Licht“ darauf, dass für viele Eltern der Begriff Erziehungsaufgabe zu einem Fremdwort geworden sei, beklagte der Rechtsvertreter der Musikindustrie. Während früher „auch mal eine Ohrfeige nicht geschadet“ habe, würden Kinder heute an freier Leine laufen gelassen.

Der Rechtsvertreter der betroffenen Familie argumentierte hingegen, der Familienfrieden werde zerstört, wenn Eltern ihre Kinder grundsätzlich unter Verdacht stellten.

Lohnsteuerliche Behandlung der Übernahme von Studiengebühren

Grundsätzlich gehören alle Einnahmen in Geld oder Geldeswert, die durch ein Dienstverhältnis veranlasst sind, zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit.

Dies gilt aber nicht für Studiengebühren, die ein Arbeitgeber für das berufsbegleitende Studium eines Arbeitnehmers übernimmt.

Dabei sind zwei Alternativen zu unterscheiden: Bei einer erstmaligen Berufsausbildung oder einem Erststudium außerhalb eines Ausbildungsdienstverhältnisses gibt es kein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers. Übernimmt er die Studiengebühren, führt das zu steuerpflichtigem Arbeitslohn. Der Arbeitnehmer kann keine Werbungskosten abziehen.

Ist dagegen eine berufliche Veranlassung gegeben, ist die Leistung des Arbeitgebers im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse. Die Übernahme der Studiengebühren führt nicht zu Arbeitslohn.

Ein berufsbegleitendes Studium findet dann im Rahmen eines Ausbildungsdienstverhältnisses statt, wenn es Gegenstand des Dienstverhältnisses ist und die Teilnahme zu den Pflichten des Arbeitnehmers gehört. Ist das Studium kein Gegenstand des Dienstverhältnisses, dann ist es auch irrelevant, ob der Arbeitgeber es beispielsweise durch ein Stipendium fördert. Schuldet der Arbeitgeber im Rahmen eines Ausbildungsdienstverhältnisses die Studiengebühren, unterstellt das Finanzamt ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse und nimmt keinen Vorteil mit Arbeitslohncharakter an.

Ist der Arbeitnehmer der Schuldner und übernimmt sein Chef dennoch die Gebühren, wird ein eigenbetriebliches Interesse nur dann unterstellt, wenn sich der Arbeitgeber vertraglich zur Übernahme verpflichtet und sie zurückfordern kann, wenn der Begünstigte das Unternehmen innerhalb von zwei Jahren nach dem Studienabschluss auf eigenen Wunsch verlässt. Kündigt der Angestellte, gilt dies selbst dann noch, wenn der Grund für das Ausscheiden allein in die Verantwortung des Arbeitgebers fällt, etwa weil er den Standort schließt und der Arbeitnehmer das Angebot eines Ausweicarbeitsplatzes ausschlägt.

Mitarbeiter-Rabatt versteuern oder nicht?

In vielen Firmen erhalten die Mitarbeiter einen Rabatt auf die hergestellten Produkte - in ihrer Steuererklärung müssen sie diesen finanziellen Vorteil aber nicht unbedingt angeben.

Das ergibt sich aus einem Urteil, das der Bundesfinanzhof nun in München veröffentlichte. Nicht jeder Rabatt, den ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber erhalte, führe zu steuerpflichtigem Arbeitslohn, entschieden die Richter des obersten deutschen Steuergerichts. Nur bei sehr hohen Rabatten muss der finanzielle Vorteil versteuert werden. Entscheidend dafür ist aus Sicht der Richter, ob der Rabatt über das hinausgehe, was auch Fremde als Preisabschlag erhielten.

Im konkreten Fall ging es um Angestellte von Autoherstellern, die Neuwagen zu Preisen gekauft hatten, die deutlich unter Listenpreis lagen. Das Finanzamt setzte diese als Arbeitslohn an, sofern sie die durchschnittlichen Händler Rabatte deutlich überstiegen. Dagegen klagten die Arbeitnehmer mit dem Argument, dass allenfalls der Teil des Rabatts versteuert werden müsse, der über das hinausgehe, was auch andere Käufer als Rabatt erhielten. Dieser Auffassung schloss sich der BFH an.

Nicht jedes Trinkgeld ist steuerfrei

Arbeitnehmer können sich freuen: Ein von Dritten erhaltenes Trinkgeld ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, wenn es freiwillig und ohne Rechtsanspruch fließt. Die Zahlung darf grundsätzlich nicht durch den Arbeitgeber erfolgen. Anders verhält es sich, wenn der Unternehmer selbst Trinkgeld empfängt. Die Finanzbehörden vertreten hier die Auffassung, dass gezahlte Trinkgelder keine persönliche Wertschätzung darstellen, sondern eng mit der unternehmerischen Leistung verknüpft sind. Die Folge ist, dass Unternehmer Trinkgelder in der Buchhaltung erfassen müssen. Die Zahlungen erhöhen die Betriebseinnahmen und damit die Einkommensteuer. Obendrein sind Trinkgelder umsatzsteuerpflichtig. Viele Unternehmer sind sich der Problematik nicht bewusst und das böse Erwachen kommt meist erst im Rahmen einer Betriebsprüfung. Zu Kontrollzwecken summieren Prüfer gerne die Kosten der privaten Lebensführung und stellen sie den Privatentnahmen des Unternehmers gegenüber. Es drohen gravierende Konsequenzen, wenn Trinkgelder fälschlicherweise über Jahre nicht versteuert werden, fallen erhebliche Steuernachzahlungen an. Schnell steht sogar der Vorwurf der Steuerhinterziehung im Raum.

Die 3 Säulen der Altersvorsorge

Altersvorsorge ist die Gesamtheit aller Maßnahmen, die jemand während des Lebens trifft, damit er im Alter oder nach dem Ende seiner Erwerbstätigkeit seinen weiteren Lebensunterhalt bestreiten kann. Um keine oder kaum Einschränkungen im Alter in Kauf nehmen zu müssen, gibt es in Deutschland das 3-Säulen-Modell der Altersvorsorge:

1. Säule: Die gesetzliche Vorsorge (Einzahlungen von Pflichtbeiträgen in die gesetzliche Rentenversicherung während des gesamten Erwerbslebens)
2. Säule: Ergänzende erwerbsbasierte Alterssicherung. Dazu zählt hauptsächlich die Betriebliche Altersvorsorge.
3. Säule: Private Vorsorge (eigenverantwortliche Ansparung von Eigenkapital mit der Möglichkeit des späteren Verzehrs)



Durchschnittlich bezieht ein Rentner 70 Prozent seines früheren Arbeitseinkommens. Die Lücke von 30 Prozent sollte man mit einer guten privaten Altersvorsorge decken.

Erste Säule

Die erste Säule der Altersvorsorge, die gesetzliche Rente, basiert auf dem Umlageverfahren. Die eingezahlten Beiträge werden nicht gespart, sondern sofort für die laufenden Rentenzahlungen an die derzeitigen Rentner verwendet. Daher besteht auch kein Anspruch auf Rückzahlung der eingezahlten Beiträge, sondern nur auf Beteiligung an den laufenden Einnahmen.

Die gesetzliche Rente ist sicher. Wird aber nicht reichen. Wer den gewohnten Lebensstandard im Alter halten will, braucht etwa 80 Prozent des letzten Nettogehalts. Einen großen Teil davon deckt bei Angestellten die gesetzliche Rente. Doch es bleibt dann immer noch eine große Lücke.

Momentan sinken die Rentenbeiträge, trotzdem bekommen Deutschlands Rentner einen Zuschlag von insgesamt knapp 1,3 Prozent mehr Rente in den kommenden beiden Jahren. Langfristig wird die gesetzliche Rente aber deutlich schrumpfen.

Zweite Säule

Die zweite Säule, die Betriebsrente, sollte nach dem Willen der Politik gestärkt werden. Aber hier wurde festgestellt, dass sie nicht so rentabel ist, wie sie beworben wird.

Damit mehr Menschen auch in kleinen Unternehmen fürs Alter vorsorgen, hilft seit zehn Jahren der Staat. Der Chef kann für seine Mitarbeiter zu günstigen Tarifen Rentenversicherungen abschließen, die sogenannte Entgeltumwandlung. Weil der Staat den Sparbeitrag des Arbeitnehmers fördert, ergibt sich laut Werbung eine üppige Rendite.

Vorteile für das Unternehmen sind, dass der zu versteuernde Gewinn gesenkt wird und die Beiträge den Mitarbeitern voll zugute kommen.

Und so funktioniert es: Bei jedem Lohn werden hohe Steuern und Abgaben fällig. Ein privater Rentenbeitrag muss aus dem verbleibenden Netto bezahlt werden. Bei der Entgeltumwandlung zahlt man den Beitrag für die Betriebsrente vom Bruttolohn. Nur auf den Rest sind dann

Steuern und Abgaben fällig. Man hat also netto mehr übrig als bei der Privatrente, aber genauso viel fürs Alter gespart.

Zumindest in der Theorie. Aber diese Rechnung geht nicht ganz auf. Die Abzüge in der Auszahlungsphase werden meistens verschwiegen. Steuern und Sozialabgaben auf die Betriebsrente summieren sich bei der Entgeltumwandlung auf fast 50 Prozent. Der Grund ist, dass die Betriebsrente im Alter voll besteuert wird und die vollen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge abgezogen werden. Außerdem bekommt man auch noch weniger gesetzliche Rente, weil man weniger Beiträge bezahlt hat. Von der ersparten Betriebsrente bleibt oft nur knapp die Hälfte übrig.

Die großen Nachteile bei der Auszahlung erwähnen die Versicherungsvertreter selten, sie konzentrieren sich lieber auf die Vorzüge in der Sparphase. Und viele sparen in eine betriebliche Altersvorsorge, die kaum lukrativ ist. Daher ist die Betriebsrente als zweite Säule der Altersvorsorge hauptsächlich als Ergänzung geeignet.

Dritte Säule

Für die dritte Säule der Altersvorsorge ist im Grunde jeder selber verantwortlich und frei in der Entscheidung, was man machen will. Zur Sicherung des Lebensstandards im Alter ist die private Altersvorsorge mittlerweile ein wichtiger Bereich. Hier kann privates Vermögen aufgebaut werden, auf das man sich, im Gegensatz zur gesetzlichen Rente, verlassen kann. Egal ob Immobilien, Riesterrenten oder Sparverträge, die private Rentenversicherung dient dazu, die Versorgungslücke der gesetzlichen Rente zu schließen. Das Rentenniveau liegt momentan bei ca. 70 Prozent, d.h. durchschnittlich bezieht ein Rentner 70 Prozent seines früheren Arbeitseinkommens. Es entsteht also eine Lücke von 30 Prozent, welche man mit einer privaten Altersvorsorge decken sollte.

Neues Urteil zur Kurzarbeit

Kurzarbeit ist als Instrument eingeführt worden, um bei vorübergehendem Arbeitsausfall (v.a. Entfall von Aufträgen) Kündigungen zu vermeiden. Kriselnde Unternehmen müssen dennoch genau überlegen, ob Kurzarbeit für sie überhaupt finanziell tragbar ist. Glaubt der Arbeitgeber, dass sich die wirtschaftliche Situation dauerhaft nicht bessert, lautet die klare Antwort auf diese Frage: Nein. Dann ist die Kurzarbeit gegenüber dem Personalabbau immer die teurere Variante. Sind die Schwierigkeiten dagegen nur vorübergehend, dann ist Kurzarbeit eine gute Möglichkeit, qualifiziertes Personal für die Zeit nach der Krise zu halten.

Nun gibt es ein neues Urteil im Bezug auf die Kurzarbeit. Ein Arbeitgeber darf mit dem Betriebsrat in einem Sozialplan vereinbaren, die Urlaubsansprüche bei Kurzarbeit zu verringern. Das entschied der Europäische Gerichtshof.

Im vorliegenden Fall wollte ein Automobilzulieferer Mitarbeiter entlassen. Aus diesem Grund vereinbarte er mit dem Betriebsrat einen Sozialplan. Danach wurden die Arbeitsverträge von Beschäftigten, denen schon gekündigt worden war, um ein weiteres Jahr verlängert. Allen Beteiligten war jedoch klar, dass die Arbeitnehmer in diesem Jahr nicht beschäftigt werden würden. Sie sollten nur die Möglichkeit haben, Kurzarbeitergeld in Anspruch zu nehmen, um sozial länger abgesichert zu sein.

Ein Arbeitnehmer klagte nach dem Ende der Befristung beim Arbeitsgericht Passau und verlangte, dass sein Urlaub während seiner „Kurzarbeit Null“ finanziell abgegolten werden müsse. Das Gericht aber meinte, während dieses Zeitraums könnten keine Urlaubsansprüche entstehen. Es legte dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) deshalb die Frage vor, ob eine Vereinbarung im Sozialplan, die wegen der Kurzarbeit auch den Anspruch auf Jahresurlaub verringert, gegen europäisches Recht verstoße.

Der EuGH hat jetzt entschieden, dass die Sozialplanregelung unionsrechtskonform ist. Unternehmen und ihr Betriebsrat dürfen einen Sozialplan vereinbaren, wonach der bezahlte Jahresurlaub bei der Kurzarbeit reduziert werden kann. Die Situation eines Arbeitnehmers, dessen Arbeitszeit im Rahmen eines Sozialplans verkürzt wird, unterscheidet sich nach Ansicht der Luxemburger Richter grundlegend von der eines kranken Mitarbeiters, dessen Urlaubsanspruch nicht gekürzt werden darf. Die Situation des Kurzarbeiters ähneln vielmehr der eines Mitarbeiters in Teilzeit.

Das Urteil hat vor dem Hintergrund der in Deutschland wieder schwächeren Konjunktur wachsende Bedeutung. Es ist damit zu rechnen, dass in den nächsten Monaten weitere Arbeitgeber diese Überlegungen anstellen müssen. Allerdings ist die staatliche Förderung des Kurzarbeitergeldes seit Ende 2011 ausgelaufen. Bis dahin wurden dem Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge erstattet. Das Urteil des EuGH ist nun ein klares Signal für die Kurzarbeit in Krisenzeiten. Überraschend ist, dass die Luxemburger Richter so deutlich ansprechen, wie sehr das Modell an Attraktivität verloren hätte, wenn sie den Fall anders entschieden hätten. Dann wäre die Kurzarbeit tatsächlich wesentlich teurer und damit unattraktiver für Firmen geworden.

Bei ehrenamtlichen Tätigkeiten sind ab 2013 mehr Aufwandsentschädigungen steuer- und sozialversicherungsfrei

Ehrenamtlich Tätige können ab 2013 mehr Aufwandsentschädigungen steuer- und sozialversicherungsfrei behalten. Denn das Gemeinnützigkeitsentbürokratisierungsgesetz, welches das Bundeskabinett Ende Oktober beschlossen hat, erhöht die Freibeträge in folgenden Fällen:

Ab dem Jahreswechsel erhöht sich der Freibetrag von 2.100 EUR auf jährlich 2.400 EUR. Die Einnahmen aus bestimmten nebenberuflichen Tätigkeiten bleiben dann steuerfrei. Ferner sind sie sozialversicherungsfrei. Begünstigt sind Aufwandsentschädigungen für Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer, im Pflegedienst Tätige und Künstler, die für gemeinnützige Organisationen oder juristische Personen des öffentlichen Rechts nebenberuflich tätig sind (zu nicht mehr als 1/3 der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitjobs).

2007 wurde eine neue Pauschale fürs Ehrenamt von 500 EUR jährlich eingeführt. Diese kann für jede Art von Tätigkeit für gemeinnützige Vereine, Verbände oder öffentliche Einrichtungen in Anspruch genommen werden, so beispielsweise für die Tätigkeit als Vereinsvorstand, Platz- oder Gerätewart, aber auch für Reinigungs- oder Fahrdienste. Die Ehrenamtszuschale ist an die Voraussetzungen geknüpft, dass die Tätigkeit gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Organisationen fördert und nur nebenberuflich ausgeübt wird. Auch diese Pauschale steigt zum Jahreswechsel auf 720 EUR.

Ehegatten können die Pauschalen nicht wie in anderen Steuerbereichen verdoppeln. Damit sie für beide Partner in Frage kommen, müssen auch beide begünstigte Tätigkeiten ausüben und dürfen ihre Einnahmen nicht miteinander verrechnen.

Impressum:

Herausgeber:

media select gmbh, Konzepte für Werbung und Vertrieb, Schulungen und Seminare,
D-94034 Passau, Neue Rieser Straße 2

Der redaktionelle Inhalt wurde nach bestem Wissen erarbeitet. Eine Haftung für Vollständigkeit und Richtigkeit des Inhalts ist ausgeschlossen. DATAC Buchführungsbüros sind selbständige Buchhalter im Sinne des § 6 Nr. 3 und 4 des Steuerberatungsgesetzes.

© Datac AG - Nachdruck verboten



Schitko & Sakalowski GbR | Gartenstraße 8 | 77746 Schutterwald
Telefon 0781 28428 - 0 | Fax 0781 28428 - 28
eMail prokont@datac.de | www.prokont.de

... kostensenkend, unabhängig, einfach clever.

prokont ist ein Unternehmen im DATAC Franchiseverbund und arbeitet nach den Vorschriften des § 6 Nr. 3 und 4 StBerG.