

Neues Reisekostenrecht 2014

Der Bundestag hat den Gesetzentwurf zur Änderung und Vereinfachung des Reisekostenrechts in der vom Finanzausschuss geänderten Fassung angenommen. Die Änderungen, die ab 2014 in Kraft treten, betreffen Regelungen zum Verpflegungsmehraufwand für Dienstreisen im Inland und Ausland, Fahrtkostenerstattung, Erstattung der Kosten für Unterkunft auf Dienstreisen und doppelte Haushaltsführung. Die Reform hat zum Ziel, geeignete Maßnahmen zur Minimierung des Verwaltungsaufwandes des Massenverfahrens der Abrechnung von Geschäftsreisen umzusetzen.

Verpflegungsmehraufwand in Deutschland

Die Pauschalen für den Verpflegungsmehraufwand richten sich schon immer nach der Dauer der Abwesenheit von der regelmäßigen Arbeitsstätte. Das bleibt auch so, nur die dreistufige Staffelung wird zu einer zweistufigen. Ab 2014 bekommt man bereits ab einer Abwesenheit von 8 Stunden die Pauschale von 12 Euro, die man vorher ab einer Abwesenheit von 14 Stunden erhalten hat, vom Finanzamt oder vom Arbeitgeber erstattet.

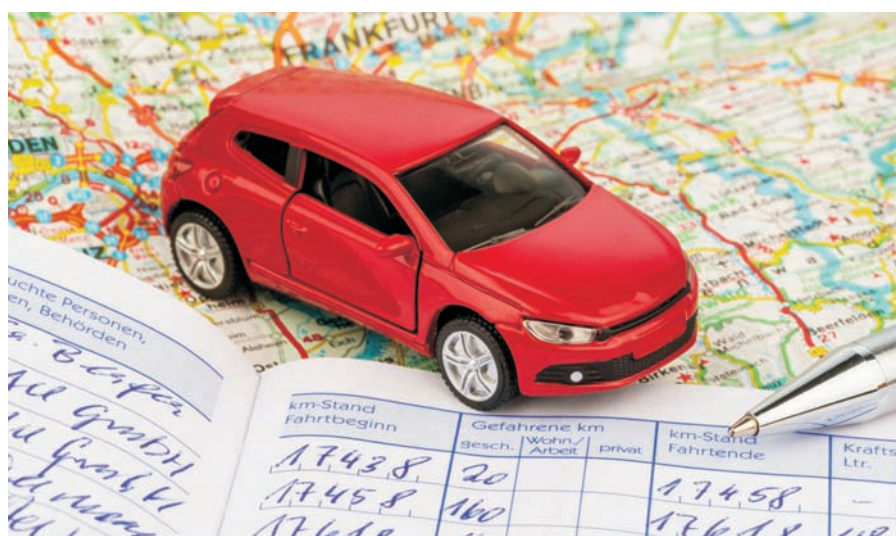
Ab einer Abwesenheit von 24 Stunden gibt es wie gewohnt die Verpflegungspauschale von 24 Euro. Arbeitnehmer, die viele geschäftliche Kurzreisen unternehmen, profitieren von der Verdoppelung der Verpflegungspauschale. Für An- und Abreisetage können nun auch generell, ohne Angabe der tatsächlichen Reisezeit, 12 Euro erstattet werden. Die Reisekostenabrechnung soll mit der neuen zweistufigen Staffelung sowohl für Unternehmer als auch für Finanzämter vereinfacht werden.

Verpflegungsmehraufwand im Ausland

Die Verpflegungsmehraufwendungen anlässlich einer auswärtigen Tätigkeit im Ausland können nicht mit den tatsächlichen Kosten geltend gemacht werden. Steuerlich dürfen bei einer Auswärtstätigkeit die Verpflegungsmehraufwendungen nur in Höhe der jeweils gültigen Pauschalen geltend gemacht bzw. steuerfrei erstattet werden.

Diese Pauschalen sind abrufbar unter <http://www.reisekostenabrechnung.org/verpflegungsmehraufwand-2014/>.

Die Verpflegungspauschalen sind bei derselben Auswärtstätigkeit auf die



Arbeitnehmer, die viele geschäftliche Kurzreisen unternehmen, profitieren von der Verdoppelung der Verpflegungspauschale.

ersten 3 Monate beschränkt. Übt der Arbeitnehmer eine auswärtige Tätigkeit über einen längeren Zeitraum mit gleichem Inhalt am selben Ort aus, kann der Arbeitgeber die Verpflegungspauschalen nur für die ersten 3 Monate abrechnen. Stellt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer nach Ablauf von 3 Monaten kostenlose Mahlzeiten zur Verfügung, muss er dafür einen geldwerten Vorteil in Höhe des Sachbezugswerts (2014: 3,00 Euro für ein Mittag- oder Abendessen und 1,63 Euro für ein Frühstück) als Arbeitslohn versteuern.

Fahrtkostenerstattung

Im Rahmen der Reisekostenreform 2014 wurde festgelegt, dass jeder Arbeitnehmer nur eine erste Tätigkeitsstätte haben kann. Diese muss eine ortsfeste Einrichtung sein, dabei kann der Firmensitz aber auch ein auswärtiger oder betriebsfremder Einsatzort eines Dritten sein,

wie z.B. bei einem Kunden. Nur für Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte gilt die Pendlerpauschale. Für alle anderen beruflichen Fahrten kann die Kilometerpauschale für jeden gefahrenen Kilometer angesetzt werden.

Übernachungskosten und doppelte Haushaltsführung

Bei längeren geschäftlichen Reisen können Übernachtungskosten wie z.B. Hotelkosten oder Mietkosten einer Wohnung nur noch bis zu einer Dauer von 4 Jahren uneingeschränkt als Werbungskosten berücksichtigt werden. Dann gelten die neuen Regelungen der doppelten Haushaltsführung. Danach können Arbeitnehmer, die am auswärtigen Einsatzort eine Zweitwohnung unterhalten, künftig die tatsächlichen Mietkosten nur noch bis zu einer Höhe von 1.000 Euro als Werbungskosten absetzen. Eine Begrenzung der Fläche auf 60 qm entfällt.

Fiskus rüstet weiter gegen Steuerausfälle

Finanzbehörden dürfen nun unangemeldet Lohnunterlagen prüfen: Die Lohnsteuer ist eine Haupt-Einnahmequelle des Staates, sie macht rund 25 Prozent des Steuervolumens aus. Durch Schwarzarbeit, Scheinarbeitsverhältnisse oder illegale Beschäftigungen gehen dem Fiskus immense Summen verloren. Um Steuerausfällen entgegenzuwirken, hat der Gesetzgeber jetzt ein neues Prüfinstrument eingeführt. Steuerprüfer dürfen im Rahmen der sogenannten Lohnsteuer-Nachschaу während der Geschäftszeiten unangekündigt im Betrieb vorbeischaуen.



In der Praxis wird die Lohnsteuer-Nachschaу zunächst vorrangig zur Bekämpfung von Steuerbetrug eingesetzt.

Um Steuerausfällen entgegenzuwirken, hat der Gesetzgeber ein neues Prüfinstrument eingeführt. Steuerprüfer dürfen im Rahmen der sogenannten Lohnsteuer-Nachschaу während der Geschäftszeiten unangekündigt im Betrieb vorbeischaуen. In der Praxis soll die Lohnsteuer-Nachschaу zunächst vorrangig zur Bekämpfung von Steuerbetrug eingesetzt werden. Mitarbeiter der Finanzverwaltung würden in der Regel gemeinsam mit dem Zoll, der für die Bekämpfung der Schwarzarbeit zuständig ist, die Einhaltung der lohnsteuerlichen Pflichten prüfen. Spontane Besuche der Steuerprüfer seien ein effizientes Instrument, da es keine Vorwarnzeit gebe und Unternehmen ihre Lohnunterlagen so nicht mehr nachbessern könnten.

Pflicht zur Herausgabe aller Lohn- und Gehaltsunterlagen

Nach Angaben der Steuerrechtsexperten findet die Lohnsteuer-Nachschaу als besonderes Verfahren zur zeitnahen Aufklärung steuererheblicher Sachverhalte während der üblichen Geschäftszeiten statt. Prüfer dürften unangemeldet die Grundstücke und Geschäftsräume von Unternehmen betreten. Die Steuerpflichtigen müssten auf Verlangen alle

Lohn- und Gehaltsunterlagen, Aufzeichnungen, Bücher, Geschäftspapiere und andere Urkunden vorlegen und Auskünfte erteilen.

Allerdings darf ein Prüfer den Betrieb nicht selbst durchsuchen. Er hat nur das Recht, Unterlagen vom Geschäftsführer oder autorisierten Mitarbeitern einzufordern.

Kommt es zu einer Lohnsteuer-Nachschaу, kann es für eine strafbefreiende Selbstanzeige möglicherweise schon zu spät sein. Da sich eine Sperrwirkung jedoch nur auf die betreffende Steuerart erstreckt, sei eine Selbstanzeige etwa im Bereich der Umsatzsteuer weiterhin möglich.

Will der Prüfer indes genauer nachschaуen, könne er fließend in eine Lohnsteuer-Außenprüfung übergehen. Eine vorherige Prüfungsanordnung sei nicht erforderlich. Deshalb sollten Unternehmen bei einer Lohnsteuer-Nachschaу nicht auf Zeit spielen und Unterlagen verspätet herausgeben. Sie riskierten sonst nicht nur eine Lohnsteuer-Außenprüfung, sondern auch ein Verzögerungsgeld von mindestens 2.500 Euro.

Die Experten gehen davon aus, dass sich die Lohnsteuer-Nachschaу, wie bereits die Umsatzsteuer-Nachschaу, im täglich-

chen Prüferalltag etabliert und so kann sie jedes Unternehmen treffen. Firmen sollten sich deshalb frühzeitig auf unangemeldete Besuche der Finanzbehörden einstellen.

Handlungsempfehlungen zur Vermeidung von Nachzahlungen

Da das Lohnsteuerrecht knifflig ist und es schnell zu Konstellationen kommen kann, die der Fiskus als geldwerten Vorteil wertet und entsprechend hohe Steuernachzahlungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber einfordert, sollten Unternehmen immer die richtige Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer überprüfen. Es müssen keine betrügerischen Absichten vorliegen, aber aufgrund komplexer Bestimmungen könnten Finanzbeamte in puncto Lohnsteuer schnell auf Ungeheimheiten stoßen.

Fallstricke erkennen

Nach Angaben der DPHG beinhaltet das Lohnsteuerrecht viele Konstellationen, die problematisch sein können. Oft hätten Kleinigkeiten große steuerliche Auswirkungen. Beispiele: Aushilfslöhne, feste freie Mitarbeiter, Dienstwagenregelungen, Sonderzahlungen.

Nachweise sammeln

In einigen Fällen hat das Finanzamt Interpretationsspielraum, weshalb sich mit plausiblen Belegen kritische Nachfragen entkräften lassen. Unternehmen sollten daher frühzeitig Nachweise sammeln und den Lohnunterlagen beifügen. Beispiele: Protokolle, Korrespondenzen, Gesellschafterbeschlüsse, Gutachten.

Aufbewahrung optimieren

Alle Lohn- und Gehaltsunterlagen sollten geordnet und nachvollziehbar aufbewahrt werden.

Die Daten aus Vorsystemen sollten Prüfern nicht automatisch überlassen werden: Arbeitszeiterfassung, Reisekostenabrechnung und Zeitwertkonten.

Nachrichten aus Wirtschaft und Steuern

Entschädigung wegen Diskriminierung in der Schwangerschaft

Wird einer schwangeren Arbeitnehmerin unter Verstoß gegen das Mutterschutzgesetz gekündigt, so stellt dies eine Benachteiligung wegen ihres Geschlechts dar. Die Betroffene hat daher einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Das hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 12. Dezember 2013 entschieden.

Die Klägerin war in einem Kleinbetrieb beschäftigt. Wegen der Betriebsgröße galten dort zwar nicht die Bestimmungen des Kündigungsschutz-Gesetzes. Doch weil die Klägerin schwanger war, galt für sie der besondere Kündigungsschutz gemäß Mutterschutzgesetz.

Als der Arzt der Klägerin aus medizinischen Gründen Anfang Juli 2011 ein Beschäftigungsverbot erteilte, wurde sie von ihrem Arbeitgeber dazu aufgefordert, dieses Verbot zu missachten. Dem widersetzte sich die Klägerin.

Knapp zwei Wochen später wurde festgestellt, dass ihre Leibesfrucht abgestorben war. Noch am gleichen Tag unterrichtete die Klägerin ihren Arbeitgeber über das traurige Ereignis. Gleichzeitig teilte sie ihm mit, dass sie nach der Genesung nicht mehr einem Beschäftigungsverbot unterliegen werde und weiterarbeiten wolle. Da kündigte ihr Arbeitgeber ihr noch am Tag ihrer Mitteilung fristgemäß. Diese Kündigung fand die Klägerin nach ihrer Rückkehr aus dem Krankenhaus in ihrem Briefkasten vor.

In ihrer gegen ihren Arbeit-

geber eingereichten Klage zog sie zwar nicht wegen der Kündigung vor das Arbeitsgericht. Sie verklagte ihn jedoch wegen eines Verstoßes gegen das Diskriminierungsgesetz. Denn danach liegt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

Nachdem das Sächsische Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben hatte und den Ex-Arbeitgeber der Klägerin zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 3.000 Euro verurteilt hatte, war die Frau auch in der Revisionsverhandlung vor dem Bundesarbeitsgericht erfolgreich.

Streit um Lohnansprüche berechtigt nicht zur Arbeitsverweigerung

Wer sich beharrlich weigert, seine Arbeit auszuführen, weil er denkt, er sei nicht ausreichend vergütet, riskiert eine fristlose Kündigung. Ein Irrtum schützt ihn nicht. Dies entschied das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein.

Der 49-jährige Kläger des zugrunde

liegenden Streitfalls war bei der Beklagten seit gut einem Jahr als Bodenleger beschäftigt. Für bestimmte Bodenverlegearbeiten war ein Akkordsatz vereinbart, ansonsten ein Stundenlohn von 12 Euro. Der Kläger sollte in 40 nahezu identischen Häusern im Akkord Bodenbelag verlegen. Dabei musste er vorbereitend auch den Belag in die einzelnen Häuser transportieren, den Untergrund reinigen sowie den Belag zuschneiden und Dämmstreifen abschneiden. Nach zwei Tagen Arbeit rechnete er sich seinen Durchschnittsstundenlohn aus und kam auf einen Betrag von 7,86 Euro brutto. Daraufhin forderte er vom Geschäftsführer einen adäquaten Stundenlohn für diese Baustellen oder aber einen anderen Einsatzort. Dieser lehnte beides ab und forderte den Kläger in mehreren Gesprächen eindringlich auf, die zugewiesene Arbeit auszuführen. Zuletzt drohte er ihm die fristlose Kündigung an. Der Kläger hielt an seiner Verweigerungshaltung fest. Das Arbeitsverhältnis wurde daraufhin fristlos gekündigt.

Das Arbeitsgericht Elmshorn gab der

Abgabe-/Zahlungstermine „Steuern“

Monat	Ust-Voranmeldung*	LSt/KiSt	ESt-VZ	GewSt-VZ	KSt-VZ
	Abgabetermin/Zahlung	Abgabetermin/Zahlung	Zahlung	Zahlung	Zahlung
1/2014	10.02.14	10.02.14			
2/2014	10.03.14	10.03.14			
3/2014	10.04.14	10.04.14			
I/2014	10.04.14	10.04.14	10.03.14	17.02.14	10.03.14
4/2014	12.05.14	12.05.14			
5/2014	10.06.14	10.06.14			
6/2014	10.07.14	10.07.14			
II/2014	10.07.14	10.07.14	10.06.14	15.05.14	10.06.14

*Bei Umsatzsteuer-Dauerfristverlängerung einen Monat später.

Super, nicht Diesel

Reparaturkosten infolge von Falschbetankung sind neben der Entfernungspauschale als Werbungskosten unter Umständen sogar absetzbar. Dies entschied das Niedersächsische Finanzgericht (NFG).

Der Kläger hatte auf dem Weg von seinem Wohnort zur Arbeitsstelle beim Tanken aus Unachtsamkeit statt Diesel Benzin in sein Fahrzeug eingefüllt. Als der Motor kurze Zeit nach Fortsetzung der Fahrt „unregelmäßig“ lief, bemerkte er das Unglück. Die Versicherung lehnte eine Erstattung der Reparaturkosten (ca. 4.300 Euro) wegen der Sorgfaltspflichtverletzung des Klägers ab. Das Finanzamt meinte, neben der Entfernungspauschale (sog. Pendlerpauschale) seien nur Kosten eines Unfalls zum Werbungskostenabzug zuzulassen. Die Falschbetankung sei aber kein Unfall.

Das NFG stand nun vor dem Rechtsproblem, dass mit dem Ansatz der verkehrsmittelunabhängigen Entfernungspauschale seit dem Jahr 2001 sämtliche Kosten für Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte abgegolten sein sollen. Der 9. Senat des NFG hat dagegen die durch den Ansatz der Entfernungspauschale erfolgte Abgeltungswirkung auf die laufenden Kfz-Kosten, die einer Pauschalierung zugänglich sind, begrenzt und damit im Wege der Gesetzesauslegung die Rechtslage wiederhergestellt, die vor 2001 bestand. Danach waren neben der früheren Kilometerpauschale stets außergewöhnliche Wegekosten (z.B. Motorschaden, Diebstahl, Unfall) als Werbungskosten abzugsfähig. Das NFG hat die Revision zum Bundesfinanzhof (BFH) wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache und Fortbildung des Rechts zugelassen. Ein Az. des BFH ist derzeit noch nicht bekannt.

Nachrichten aus Wirtschaft und Steuern

Kündigungsschutzklage statt. Dem Kläger habe noch die Möglichkeit gegeben werden müssen, seine Position zu überdenken und zu überprüfen.

Dem folgte das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein nicht und hob die Entscheidung auf. Zur Begründung führte das Gericht aus, dass der Kläger die Arbeit nicht verweigern durfte, weil zu Bodenverlegearbeiten unstreitig Zusammenhangsarbeiten gehörten. Daran änderte auch eine möglicherweise unzureichende Vergütungsabrede nichts. Es galt die getroffene Vereinbarung. Der Kläger musste daher erst einmal die zugewiesene Arbeit verrichten und durfte sie nicht zurückhalten. Den Vergütungsstreit musste er ggf. später nach Erhalt der Abrechnung führen. Dass sich der Kläger insoweit über ein Zurückbehaltungsrecht geirrt hat, war unbeachtlich. Das Irrtumsrisiko trage der Arbeitnehmer. Wegen der Beharrlichkeit der Weigerung war hier die fristlose Kündigung gerechtfertigt.

Praxisgebühr nachzahlen

Viele gesetzlich Krankenversicherte werden derzeit von der Stuttgarter Kanzlei RVR-Rechtsanwälte angeschrieben. Diese Kanzlei wurde von der Kassenärztlichen Vereinigung Hamburg beauftragt, die säumigen Patienten zur Zahlung aufzufordern.

Die Praxisgebühr wurde zwar abgeschafft, offene Rechnungen müssen aber beglichen werden und zwar rückwirkend bis 2009.

Heilpraktiker müssen Niederlassung unterhalten

Für die Ausübung der Heilkunde ist eine Niederlassung erforderlich. Die gelegentliche Nutzung des Behandlungsraumes eines Dritten nach Absprache genügt dafür nicht. Dies entschied das Amtsgericht München.

Im zugrunde liegenden Streitfall ließ sich eine Münchnerin zwischen Mai 2009 und Februar 2010 immer wieder von einer Heilpraktikerin behandeln und erhielt die dafür angefallenen Kosten in Höhe von 1.856 Euro von ihrer Krankenversicherung ersetzt.

Als die Versicherung vom Landratsamt München erfuhr, dass die Heilpraktikerin an ihrer Postadresse die Ausübung des Heilpraktikerberufes nicht angemeldet hatte, verlangte sie die gezahlten Beträge von ihrer Versicherungsnehmerin zurück.

Die Heilpraktikerin verstoße gegen das Heilpraktikergesetz und könne daher Leistungen nicht verlangen.

Die Versicherte weigerte sich zu zahlen. Die Krankenversicherung erhob Klage vor dem Amtsgericht München. Der zuständige Richter gab ihr recht. Die Heilpraktikerin habe keine Niederlassung unterhalten. Eine solche sei jedoch erforderlich, da das Heilpraktikergesetz eine Ausübung der Heilkunde im Umherziehen verbiete. Der Heilpraktikerin sei lediglich nach vorheriger Vereinbarung ein Behandlungsraum zur Verfügung gestellt worden, der auch von Dritten genutzt wurde. Es sei kein Praxischild angebracht gewesen. Aus diesem Grund habe sie auch bei den Abrechnungen ihre Privatanschrift angegeben. Da sie ihre Tätigkeit nicht ordnungsgemäß ausgeübt habe, hätte sie keinen Anspruch auf Vergütung und die Versicherung müsse keine Kostenerstattung leisten.

Steuerfreies Extra für die Kinderbetreuung

Es ist nicht leicht, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Mehr Spielraum schafft eine steuerlich begünstigte Familienförderung, nämlich ein Zuschuss vom Chef für die Kinderbetreuung. Familienbezogene Gehaltsextras sind eine interessante Alternative zur Gehaltserhöhung. Hiervon können Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen profitieren. Das Extra kommt „brutto für netto“ bei den Mitarbeitern an und Chefs können engagierte Kräfte stärker an das Unternehmen binden.

Das Grundprinzip lautet: Leistungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer für die Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern sind unter bestimmten Voraussetzungen steuer- und sozialversicherungsfrei. Dazu zählen auch die Kosten für Verpflegung und Übernachtung. Die Unterbringung kommt in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen wie Kindertagesstätten, Kinderkrippen oder Ganztagespflegestellen in Betracht. Die Einrichtung muss dafür aber qualifiziert sein, was im Zweifelsfall nachzuweisen ist.

Resturlaub zum Jahresende

Der Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf Gewährung von Erholungsurlaub besteht grundsätzlich nur während des jeweiligen Urlaubsjahrs.

Der Urlaubsanspruch ist damit grundsätzlich auf das Kalenderjahr befristet.

Am Jahresende offener Resturlaub wird ausnahmsweise bis zum Ende des gesetzlichen Übertragungszeitraums, d. h. bis zum 31. März des Folgejahrs, befristet übertragen, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist danach nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe vorliegen, die eine Übertragung rechtfertigen.

Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden. Mit der grundsätzlichen Einschränkung der Übertragbarkeit des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr soll die Ansammlung von Urlaubsansprüchen verhindert werden. Außerdem könnte mit einem langfristigen „Sammeln“ von Urlaub dessen Hauptzweck, die Erholung des Arbeitnehmers von den Belastungen der Arbeit, nicht erfüllt werden. Spätestens mit Ablauf des Übertragungszeitraums verfällt nicht genommener Urlaub dann grundsätzlich ersatzlos.

Ärztliches Attest ab dem ersten Krankheitstag

Eine Arbeitnehmerin hatte für einen bestimmten Tag einen Dienstreiseantrag gestellt. Als dieser vom Vorgesetzten abgelehnt wurde, meldete sie sich für den fraglichen Tag krank. Am folgenden Tag erschien sie wieder zur Arbeit. Der Arbeitgeber verlangte daraufhin von der Arbeitnehmerin, dass sie künftig schon am ersten Tag einer Krankmeldung einen Arzt aufsuchen und ein entsprechendes Attest vorlegen müsse. Die Arbeitnehmerin klagte auf Widerruf dieser Weisung. Sie war der Meinung, dass für eine derartige Anordnung eine sachliche Rechtfertigung erforderlich sei, die bei ihr nicht vorliege. Die Weisung sei willkürlich und eine Schikane. Die Richter teilten ihre Meinung nicht. Der Arbeitgeber könne auch ohne Begründung die Vorlage eines Attestes am ersten Krankheitstag verlangen. Es sei insbesondere auch nicht erforderlich, dass gegen den Arbeitnehmer ein begründeter Verdacht bestehe, er habe in der Vergangenheit Krankheiten nur vorgetäuscht.

Was CDU, CSU und SPD vorhaben

Der Koalitionsvertrag, auf den sich CDU und SPD in zähen Verhandlungen geeinigt haben, steht nun fest. Er umfasst 185 Seiten und steht unter dem Motto: Deutschlands Zukunft gestalten. Die Koalition aus CDU, CSU und SPD will dafür Sorge tragen, dass die Grundlagen für unseren Wohlstand und den Zusammenhalt gesichert und ausgebaut werden. Es sollen alle Menschen in Deutschland, Kinder, Frauen und Männer, Junge und Alte, in Ost und West, ein gutes Leben führen können und das Land auf seinem guten Weg weiter vorankommen.



Unter dem Motto „Deutschlands Zukunft gestalten“ haben CDU, CSU und SPD nun den Koalitionsvertrag veröffentlicht.

Bildung

Union und SPD haben sich in ihrem Koalitionsvertrag nicht über eine Grundgesetzänderung zur Abschaffung des Bund-Länder-Kooperationsverbotes in der Bildung einigen können. Die Vereinbarung sieht weiterhin nur befristete Hilfen des Bundes für die Lehre an Hochschulen vor. Auch ein neues Bundesprogramm zum Ausbau der Ganztagschulen ist nicht vorgesehen. Dies hatte die SPD gefordert. Aber auch Kanzlerin Angela Merkel und andere CDU-Politiker hatten dazu im Wahlkampf Hilfen des Bundes in Aussicht gestellt. In der Vereinbarung fehlt zudem eine Aussage über die zunächst von Union und SPD angekündigte „spürbare“ Erhöhung des BAföGs.

Doppelpass

Die sogenannte Optionspflicht fällt weg. In Deutschland geborene und aufgewachsene Kinder ausländischer Eltern müssen sich künftig nicht mehr bis zum 23. Geburtstag für eine der beiden Staatsbürgerschaften entscheiden. Die SPD hat sich an dieser Stelle mit ihrer Forderung durchgesetzt. Die Union hatte sich lange gegen eine Abschaffung der Optionspflicht gewehrt. Ein generelles Ja zum Doppelpass

bedeutet dies aber nicht, d.h. später Zugewanderte bekommen nicht automatisch zwei Pässe.

Gleichgeschlechtliche Paare

Das Thema Homo-Ehe und Adoptionsrecht für gleichgeschlechtliche Paare war während der Koalitionsverhandlungen einer der großen Streitpunkte zwischen Union und SPD gewesen. Im Koalitionsvertrag sprechen sich alle drei Parteien nun gegen Diskriminierung aus. Weiterhin sollen rechtliche Regelungen, die gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften schlechter stellen, beseitigt werden. Zum Adoptionsrecht ist lediglich vermerkt, dass das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Sukzessivadoption zügig umgesetzt werden sollte.

Leiharbeit

Union und SPD haben sich auf eine stärkere Regulierung der Leiharbeit geeinigt. Demnach sollte die Überlassung von Arbeitnehmern an eine Leiharbeitsfirma auf 18 Monate begrenzt werden. Nach neun Monaten soll es zudem eine gleiche Bezahlung für Leiharbeiter und Stammbefugte geben, beschlossen beide Seiten in ihren Schlussverhandlungen über eine große Koalition.

Pkw- und Lkw-Maut

Zum Ausbau der Verkehrsinfrastruktur soll „eine europarechtskonforme Pkw-Maut“ beitragen, „mit der wir Halter von nicht in Deutschland zugelassenen PKWs an der Finanzierung zusätzlicher Ausgaben für das Autobahnnetz beteiligen wollen, ohne im Inland zugelassene Fahrzeuge höher als heute zu belasten“. Die Formulierung lädt zu verschiedenen Interpretationen geradezu ein: Während die CSU von einem Erfolg für sich ausging, wurde in Kreisen von CDU und SPD die Formulierung lediglich als Prüfauftrag gewertet. Das Mautgesetz soll 2014 verabschiedet werden. Merkel hatte vor der Wahl erklärt, mit ihr werde es keine Pkw-Maut geben; der CSU-Vorsitzende Seehofer hatte die Pkw-Maut für Ausländer zu einer unverhandelbaren Kernforderung erhoben. Die Lkw-Maut soll außer auf Autobahnen auch auf allen Bundesstraßen erhoben werden. Die Abgabe werde dabei unter Berücksichtigung von Tonnage und externen Kosten weiter entwickelt, heißt es im Koalitionsvertrag.

Mindestlohn

Der Mindestlohn soll ab dem 1. Januar 2015 kommen und bundesweit 8,50 Euro pro Stunde betragen. Allerdings können die Tarifpartner auch Abschlüsse vereinbaren, die darunter liegen, jedoch ab spätestens 2017 sollen 8,50 Euro verpflichtend als Untergrenze gelten.

Rente

Bei den Renten setzten Union und SPD jeweils ihre Wunschkonzepte durch. Der Kompromiss sieht so aus, dass die von der SPD geforderte abschlagfreie Rente mit 63 Jahren nach 45 Beitragsjahren und die von der Union versprochene Besserstellung älterer Mütter, die vor 1992 Kinder bekommen haben, zum 1. Januar 2014 eingeführt werden. Ferner soll eine „solidarische Lebensleistungsrente“ für Geringverdiener in Höhe von bis zu 850 Euro pro Monat ab 2017 kommen. Auch die Erwerbsminderungsrenten sollen verbessert werden.

Internet über den Wolken

Bisher müssen Passagiere Computer und Handy bei Start und Landung sowie auf dem Rollfeld ganz ausschalten, um die Flugzeugelektronik nicht zu stören. Das Telefonverbot geht auf den Verdacht zurück, dass Funksignale von Handys den Funkverkehr der Piloten stören könnten.

Das Verbot wird in der EU nun ein wenig gelockert. Im Flugmodus dürfen elektronische Geräte auch während Start und Landung anbleiben. Telefongespräche über den Wolken bleiben aber tabu. Nach Meinung von Experten ist der Verdacht, dass die Flugzeugelektronik durch Handys und Laptops gestört wird, aber inzwischen ausgeräumt.

EU-Verkehrskommissar Siim Kallas verwies aber darauf, dass die Flugbesatzung entscheide, ob das Abschalten der Geräte für die Sicherheit notwendig sei. Es ist der Pilot und die Crew, die die Verantwortung tragen und die Entscheidung treffen müssen.

Die EU-Kommission lässt nun prüfen, ob bald auch das Telefonier-Verbot fallen könnte. Jedoch monieren Kritiker, dass telefonierende Passagiere ein Ärgernis für Mitreisende seien.

Europa zieht mit dieser Entscheidung der USA nach. In den USA hatte die US-Telekomaufsicht FCC Passagieren bereits erlaubt, Telefone und Tablets auch während der Starts und Landungen eingeschaltet zu lassen. Und die USA gehen noch weiter: Die FCC will die Internet-Nutzung im Flugzeug ausweiten, dann würden Telefongespräche über den Wolken zum Alltag. Es ist an der Zeit, unsere veralteten und strikten Regeln zu überprüfen, hatte die FCC dies begründet.

Beim Thema Internet liegt zurzeit die deutsche Lufthansa auf dem europäischen Markt vorn, seit sie im Dezember vergangenen Jahres ihren Breitbanddienst FlyNet auf einigen Langstreckenverbindungen gestartet hat.

In der Debatte hatte die Lufthansa zuletzt erklärt, Handytelefonate über den Wolken auch weiter zu verbieten.



Zugfahrten wieder teurer

Kurz vor Weihnachten sind für Bahnfahrer die Ticketpreise gestiegen. Die Deutsche Bahn erhöhte wie angekündigt ihre Fahrpreise. Zugleich wurden in ganz Deutschland neue Fahrpläne gültig.

Im Durchschnitt hob das bundeseigene Unternehmen das Preisniveau im Nahverkehr um 2,9 Prozent an; im Fernverkehr sind es 1,3 Prozent. Dabei ist eingerechnet, dass einige Zeitkarten und Fahrten auf bestimmten Strecken nicht teurer werden. Für Tickets zum normalen Preis verlangt die Bahn im Nahverkehr nun durchschnittlich 3,2 Prozent und im Fernverkehr 2,5 Prozent mehr.

Deutliche Kritik an der Fahrpreiserhöhung kam vom Ehrenvorsitzenden des Fahrgastvereins Pro Bahn, Karl-Peter Naumann: „Es gibt keinen zwingenden Grund, den finanziellen Mehrbedarf über eine Erhöhung der Fahrpreise zu realisieren“.

Die Bahn verzeichne deutliche Zuwächse im Personenverkehr. „Da wäre es sinnvoller und gerechtfertigter, die Servicequalität und die Information der Fahrgäste zu verbessern, um noch mehr Fahrgäste zu gewinnen“, schlug er vor. „Auch mehr Fahrgäste bringen Mehreinnahmen.“

Die Preise im Detail:

Das Schönes-Wochenende-Ticket kostet ab Dezember 44 Euro und damit zwei Euro mehr als bislang. Sparpreise im Fernverkehr: Diese Tickets sind in Deutschland weiterhin ab 29 Euro zu haben, auf besonders kurzen Strecken ab 19 Euro. Fahrten ins europäische Ausland gibt es weiterhin ab 39 Euro.

Der Preis für die normale BahnCard 25 zweiter Klasse steigt um einen Euro auf 62 Euro, für die BahnCard 50 um sechs Euro auf 255 Euro.

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

prokont
Professionelle Buchführung

Schittko & 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.