

Informationsschreiben 3

In diesem Informationsschreiben möchten wir folgende Themen ansprechen:

1. Neuer 110 € - **Freibetrag** für Betriebsveranstaltungen
2. Anhebung der lohnsteuerlichen Grenze für Geschenke an Mitarbeiter von 40 € auf 60 €
3. Gesetzesentwurf zur Anpassung des Grundfreibetrages sowie des Kinderfreibetrages und des Kindergeldes
4. Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ab 2015

1. Neuer 110 € - Freibetrag für Betriebsveranstaltungen

Ab 2015 hat der Gesetzgeber die Steuerfreiheit von Betriebsveranstaltungen erstmals gesetzlich geregelt. Bis Ende 2014 galt eine 110 € - Freigrenze. Ab dem Jahr 2015 wird aus dieser Freigrenze ein 110 € - **Freibetrag**. Die ursprüngliche Planung, die Freigrenze auf 150 € anzuheben, wurde nicht umgesetzt. Der Unterschied zwischen Freigrenze und Freibetrag bedeutet folgendes:

Bisher durften die Kosten für die Betriebsveranstaltung pro Teilnehmer 110 € nicht überschreiten. **Ansonsten waren die vollen Beträge als Arbeitslohn zu versteuern.** Dies ändert sich ab 2015. Auch wenn die Kosten den Betrag von 110 € überschreiten, bleiben die Zuwendungen bis zu 110 € steuerfrei. Nur der übersteigende Betrag ist steuer- und beitragspflichtig in der Sozialversicherung. Es besteht die Möglichkeit, eine pauschale Versteuerung mit 25 % vorzunehmen. Dann entfällt die Sozialversicherungspflicht.

Die Finanzverwaltung geht zusätzlich davon aus, dass bei Überschreiten des Freibetrages auch die Vorsteuer aus den Kosten für den übersteigenden Betrag nicht abzugsfähig ist. Dies deckt sich auch mit der zu diesem Thema in der Vergangenheit ergangenen BFH-Rechtsprechung. Daher ist es aus meiner Sicht empfehlenswert, die Grenze von 110 € weiter einzuhalten.

Steuerfrei sind nur die Aufwendungen bis zur betragsmäßigen Obergrenze von 110 € **inklusive Umsatzsteuer** pro Veranstaltung und teilnehmenden Arbeitnehmer. Weiterhin dürfen nicht mehr als **zwei** begünstigte Veranstaltungen pro Jahr durchgeführt werden. Nur in Ausnahmefällen, z. B. Betriebsjubiläum, ist auch eine zusätzliche Veranstaltung möglich.

Negativ in der Neuregelung des Gesetzgebers ist, dass auch Kosten von Begleitpersonen in die Berechnung der Obergrenze einzubeziehen sind. Bisher blieben diese bei der Prüfung laut Bundesfinanzhof außen vor.

Ebenfalls nachteilig ist, dass auch die so genannten „Gemeinkosten“ des Arbeitgebers gegenüber Dritten für den äußeren Rahmen der Betriebsveranstaltungen in die Berechnung des Freibetrages einzubeziehen sind. Rechnerische Selbstkosten des Arbeitgebers, wie beispielsweise Abschreibung des Unternehmensgebäudes oder Lohnkosten für Mitarbeiter, die die Veranstaltung vorbereiten, werden nicht einbezogen.

Mit diesen Regelungen hat der Gesetzgeber die im letzten Jahr vom Bundesfinanzhof günstigeren BFH-Urteile wieder entkräftet. Dieser hatte entschieden, dass die Kosten für Begleitpersonen sowie die Gemeinkosten des Arbeitgebers nicht in die Ermittlung des Höchstbetrages der damals noch geltenden Freigrenze mit einzubeziehen sind.

Ebenfalls in die 110 € - Grenze einzurechnen sind Fahrtkosten sowie Geschenke anlässlich der Veranstaltung.

2. Anhebung der lohnsteuerlichen Grenze für Geschenke an Mitarbeiter von 40 € auf 60 €

Ab 2015 sind die Grenzbeträge für Aufmerksamkeiten, Arbeitsessen und Zuwendungen bei Betriebsveranstaltungen von 40 € auf 60 € angehoben worden. Begünstigt sind Aufmerksamkeiten, beispielsweise Blumen oder andere Geschenke, die dem Mitarbeiter oder einem seiner Angehörigen aus Anlass eines besonderen **persönlichen** Ereignisses, z. B. Geburtstag, Hochzeit oder Geburt eines Kindes, zugewendet werden. Die Freigrenze von 60 € **umfasst auch die Umsatzsteuer**. Geldzuwendungen sind wie bisher weiterhin stets steuer- und beitragspflichtig.

Arbeitsessen zählen ebenfalls zu den Aufmerksamkeiten. Ein Arbeitsessen liegt vor, wenn der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes, z. B. Dienstbesprechung, Fortbildungsveranstaltung oder ähnliches, im überwiegenden betrieblichen Interesse Speisen unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt.

Diese Freigrenze gilt auch für Zuwendungen bei üblichen Betriebsveranstaltungen; beispielsweise Geschenke bei einer Weihnachtsfeier.

3. Gesetzesentwurf zur Anpassung des Grundfreibetrages sowie des Kinderfreibetrages und des Kindergeldes

Das Bundeskabinett hat Ende März 2015 beschlossen, den steuerlichen Grundfreibetrag, den Kinderfreibetrag und das Kindergeld rückwirkend ab dem 01.01.2015 zu erhöhen.

Laut Gesetzesentwurf soll der Grundfreibetrag ab 01.01.2015 von aktuell 8.354 € um 118 € auf 8.472 € steigen; ab 01.01.2016 um weitere 180 € auf 8.652 €.

Der Kinderfreibetrag beträgt aktuell 7.008 € einschließlich des Freibetrages für Betreuung, Erziehung und Ausbildung. Dieser soll ab 01.01.2015 rückwirkend auf 7.152 € angepasst werden. Ab 01.01.2016 soll eine weitere Anpassung auf 7.248 € erfolgen.

Im gleichen Zuge soll das Kindergeld ab 01.01.2015 um 4 € monatlich je Kind angehoben werden; ab 2016 dann um weitere 2 € je Kind monatlich. Aktuell beträgt das Kindergeld für das erste und zweite Kind 184 €, für das dritte Kind 190 € und für das vierte und weitere Kinder 215 €.

Sollte der Gesetzgeber der Gesetzesänderung rückwirkend zustimmen, wird es für die Vergangenheit Korrekturen, insbesondere beim Lohnsteuereinbehalt der Arbeitnehmer, geben. Es ist davon auszugehen, dass diese bei Verabschiedung des Gesetzes bis zum Jahresende noch entsprechend zu berücksichtigen sind.

4. Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ab 2015

Zum 01.01.2015 ist das Familienpflegezeitgesetz und das Pflegezeitgesetz zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf weiterentwickelt worden. Arbeitnehmer haben danach die Möglichkeit, eine so genannte Pflegezeit in Anspruch zu nehmen. Sie können für bis zu 6 Monate vollständig oder auch teilweise von der Arbeit freigestellt werden, um einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen.

Darüber hinaus ist zum 01.01.2015 eine Freistellung für maximal 3 Monate möglich, um einen sterbenden nahen Angehörigen in seiner letzten Lebensphase zu begleiten.

Anspruch auf diese Freistellungen haben nur Arbeitnehmer von Arbeitgebern mit **mehr als 15 Beschäftigten**.

Genügen 6 Monate Pflegezeit nicht, besteht die Möglichkeit, Arbeitsstunden für insgesamt 24 Monate zu reduzieren. Während der so genannten Familienpflegezeit muss der Arbeitnehmer mindestens 15 Stunden pro Woche arbeiten. Dieser Anspruch besteht nur für Arbeitgeber mit **mehr als 25 Beschäftigten**.

Nahe Angehörige sind u. a. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner sowie Kinder und Geschwister.

Pflege- und Familienzeiten können kombiniert wahrgenommen werden. Insgesamt darf die Freistellung aber 24 Monate nicht überschreiten. Der Arbeitnehmer muss die Freistellung rechtzeitig beantragen und gegenüber dem Arbeitgeber anzeigen.

Darüber hinaus gibt es beim Auftreten einer akuten Pflegesituation die Freistellung von bis zu 10 Tagen, um die Pflege des Angehörigen zu organisieren. Diese ist dem Arbeitgeber anzuzeigen und kann sofort in Anspruch genommen werden.

Die Pflegezeit oder Freistellung zur Begleitung eines nahen Angehörigen muss 10 Arbeitstage vor deren Beginn angekündigt werden. Eine Familienpflegezeit oder Kombination aus Pflege und Familienpflegezeit muss grundsätzlich 8 Wochen vor deren Beginn angekündigt werden.

Da mit den längeren Freistellungen erhebliche finanzielle Einbußen verbunden sind, hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, ein zinsloses staatliches Darlehen aufzunehmen. Dieses wird in monatlichen Raten ausgezahlt und deckt grundsätzlich die Hälfte des ausfallenden Nettoarbeitsentgeltes ab.