

Inhaltsübersicht Infobrief zum Jahreswechsel 2016/2017

1. Die Flexi-Rente kommt
2. Erhöhung Mindestlohn ab 2017
3. Umzugskostenpauschale
4. Kein Sonderausgabenabzug für selbst getragene Krankheitskosten
5. Darlehensgebühren in Bausparverträgen häufig unwirksam
6. Möglichkeit des Steuerklassenwechsel
7. Ordner für Notfälle

1. Die Flexi-Rente kommt

Der Bundesrat hat in seiner Sitzung am 25. November 2016 grünes Licht für die Flexi-Rente gegeben. Mit der Flexi-Rente können Arbeitnehmer vom kommenden Jahr an flexibler in die Rente einsteigen. Kürzer treten oder länger arbeiten - beides wird attraktiver. Das Gesetz schafft eine neue Teilrente und ermöglicht, sie mit Teilzeitarbeit zu kombinieren. Damit soll die Flexi-Rente ein Anreiz sein, um länger zu arbeiten.

Außerdem dürfen diejenigen, die mit 63 Jahren in Teilrente gehen, künftig deutlich mehr hinzuverdienen. Bislang drohten drastische Kürzungen von bis zu zwei Dritteln, wenn der Hinzuverdienst mehr als 450 € im Monat betrug. Ab Juli 2017 können Rentnerinnen und Rentner 6.300 € jährlich anrechnungsfrei hinzuverdienen. Darüber liegende Verdienste werden zu 40% auf die Rente angerechnet.

Auch das Arbeiten über das normale Rentenalter hinaus wird sich mehr lohnen: Wer eine vorgezogene Vollrente bezieht und trotzdem weiterarbeitet, erhöht durch die anhaltende Beitragszahlung künftig seinen Rentenanspruch.

Darüber hinaus sollen Versicherte früher und flexibler zusätzliche Beiträge in die Rentenkasse einzahlen können, um Rentenabschläge auszugleichen und einen vorzeitigen Renteneintritt besser abzusichern.

2. Erhöhung Mindestlohn ab 2017

Zum 1. Januar 2017 wird der gesetzliche Mindestlohn von derzeit 8,50 € je Stunde auf 8,84 € je Stunde erhöht. Dies entspricht einer Steigerung um 4%. Die Mindestlohnkommission hatte eine entsprechende Beschlussempfehlung unter Berücksichtigung der laufenden Tarifentwicklung ausgesprochen. Diese wurde von der Bundesregierung umgesetzt.

Ausnahmen: Für Zeitungszusteller wird die Erhöhung des Mindestlohns erst ab 2018 wirksam. Außerdem kann bei bestimmten Branchen mit einem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag ebenfalls noch vorübergehend ein geringerer Mindestlohn zulässig sein (z.B. Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau → zunächst Mindestlohn i.H.v. 8,60 € bis November 2017, danach 9,10 €).

In vielen Branchen gelten aber ohnehin höhere Mindestlöhne als der gesetzliche Mindestlohn. Diese sind von der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01. Januar 2017 nicht betroffen. Hier gelten die jeweiligen Vereinbarungen der Tarifpartner. Zu den Branchen mit einem für allgemeinverbindlich erklärtem Mindestlohn gehören u.a. Abfallwirtschaft, Aus- und Weiterbildung, Baugewerbe, Dachdeckerhandwerk, Elektrohandwerk, Fleischwirtschaft, Friseurhandwerk, Gebäudereinigung, Geld- und Wertdienste, Gerüstbauerhandwerk, Maler- und Lackiererhandwerk, Pflegebranche, Schornsteinfegerhandwerk, Steinmetz- und Steinhauerhandwerk, Textil- und Bekleidungsindustrie und Wäschereidienstleistungen.

Vorsicht bei Minijobbern: Minijobber, die zum Mindestlohn geringfügig beschäftigt sind („450-€-Job“) stehen ihren Arbeitgebern somit ab dem Jahr 2017 jeden Monat ca. zwei Stunden weniger zur Verfügung. Nehmen Sie daher den Jahreswechsel zum Anlass, die monatliche Arbeitszeit bei solchen 450-€-Beschäftigten zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Anderenfalls kann es durch die Anhebung des Mindestlohns dazu kommen, dass die Beschäftigung in die sozialversicherungspflichtige Gleitzone rutscht.

3. Umzugskostenpauschale

Als Betriebsausgaben oder Werbungskosten sind die Aufwendungen abzugsfähig, die grundsätzlich nach dem Bundesumzugskostengesetz oder der Auslandsumzugskostenverordnung in tatsächlicher Höhe oder pauschal erstattet werden können.

Sämtliche als Werbungskosten abzugsfähige Umzugsaufwendungen kann der Arbeitgeber steuer- und sozialversicherungsfrei erstatten. Soweit steuerfreie Erstattungsleistungen vorliegen, entfällt der Werbungskostenabzug des Arbeitnehmers. Liegen die Erstattungsleistungen über den steuerfrei zahlbaren Beträgen, besteht die Möglichkeit der Pauschalierung dieser Sachzuwendungen.

Die Finanzverwaltung hat nun die steuerliche Anerkennung von Umzugskosten sowie die maßgebenden Beträge für umzugsbedingte Unterrichtskosten und sonstige Umzugsauslagen bei Beendigung des Umzugs ab 01.03.2016 und 01.02.2017 neu geregelt. Folgende Werte sind nunmehr ohne Einzelnachweis erstattungsfähig:

Umzugsauslagen

Familienstand des Steuerpflichtigen	01.03.2016	01.02.2017
Ledig	746 €	764 €
Verheiratete, Lebenspartner und Gleichgestellte	1.493 €	1.528 €
Erhöhung für jede weitere Person mit Ausnahme des Ehegatten oder Lebenspartners	329 €	337 €

Umzugsbedingte Unterrichtskosten

1.3.2016	1.2.2017
1.882 €	7.926

4. Kein Sonderausgabenabzug für selbst getragene Krankheitskosten

Die Beiträge zur (privaten) Krankenversicherung können in bestimmtem Umfang steuermindernd als Sonderausgaben geltend gemacht werden. Häufig vereinbaren privat Krankenversicherte aber eine Selbstbeteiligung an den Krankheitskosten, um die Versicherungsbeiträge zu senken. Im Krankheitsfall tragen die Versicherten dann bestimmte Kosten selbst.

Steuerliche Einordnung des Selbstbehalts: Steuerlich ergeben sich hieraus zwei Wirkungen. Zum einen führen die im Vergleich zu einer Versicherung ohne Selbstbeteiligung niedrigeren Krankenversicherungsbeiträge zu einem verminderten Sonderausgabenabzug. Zum anderen können die aufgrund der Selbstbeteiligung (im Vergleich zu einer Versicherung ohne Selbstbeteiligung) erhöhten selbst getragenen Krankheitskosten nur im Rahmen der außergewöhnlichen Belastungen – und damit meist gar nicht – steuerlich berücksichtigt werden.

BFH: Kein Abzug als Sonderausgaben: Strittig war daher, ob die selbst getragenen Krankheitskosten bei Krankenversicherungen mit Selbstbeteiligung nicht doch als Sonderausgaben geltend gemacht werden können. Sie wären damit steuerlich wie die tatsächlichen Krankenversicherungsbeiträge behandelt worden. Der Bundesfinanzhof hat in einer aktuellen Entscheidung vom 01. Juni 2016 diese Sichtweise jedoch abgelehnt und den Sonderausgabenabzug verneint. Nach Ansicht des Bundesfinanzhofs stellt die Selbstbeteiligung keine Gegenleistung für die Erlangung des Versicherungsschutzes dar. Sie sei daher kein Beitrag "zu" einer Krankenversicherung und könne somit nicht als Sonderausgabe abgezogen werden. Die steuerliche Berücksichtigung der selbst getragenen Krankheitskosten sei nach Ansicht der obersten Bundesrichter auch nicht durch das Prinzip der Steuerfreiheit des Existenzminimums geboten. Dieses gewähre dem Steuerpflichtigen lediglich einen Schutz auf Sozialhilfeniveau. Krankheitskosten im Rahmen von Selbstbeteiligungen seien aber nicht Teil des sozialhilferechtlich gewährleisteten Leistungsniveaus. Nach der Entscheidung des Bundesfinanzhofs bleiben bei selbstgetragenen Krankheitskosten somit die steuerlichen Nachteile einer privaten

Krankenversicherung mit Selbstbeteiligung bestehen. Dies sollte bei der Beurteilung entsprechender Vertragsangebote mit in die Gesamtbetrachtung einbezogen werden.

Hinweis: Im Zusammenhang mit den Krankenversicherungsbeiträgen hat der BFH erst kürzlich aber auch ein erfreuliches Urteil gefällt. Demnach sind die als Sonderausgaben abziehbaren Krankenversicherungsbeiträge nicht um Bonuszahlungen zu mindern, die der Versicherte von der Krankenversicherung im Rahmen eines Bonusprogramms (z.B. für gesundheits- oder kostenbewusstes Verhalten) erhält.

5. Darlehensgebühren in Bausparverträgen häufig unwirksam

Vorformulierte Bestimmungen über eine Darlehensgebühr i.H.v. 2% der Darlehenssumme sind in Bausparverträgen zwischen Verbrauchern und der Bausparkasse unwirksam. So entschied jüngst der Bundesgerichtshof (BGH) in seinem Urteil vom 08.11.2016.

Nach der für unwirksam befundenen Vertragsklausel wurde mit Beginn der Auszahlung des Bauspardarlehens eine Gebühr i.H.v. 2% des Bauspardarlehens fällig und dem Bauspardarlehen zugeschlagen. Derartige Klauseln sind häufig anzutreffen. Nach Ansicht des BGH benachteiligen sie aber die Vertragspartner der Bausparkasse aus folgenden Gründen unangemessen:

- Die erhobene Gebühr ist nicht laufzeitabhängig. Dies widerspricht aber dem gesetzlichen Leitbild für Darlehensverträge, das einen laufzeitabhängigen Zins vorsieht.
- Die erhobene Gebühr gilt Aufwand für Tätigkeiten ab, zu denen die Bausparkasse (gesetzlich oder nebenvertraglich) verpflichtet ist oder die sie überwiegend in eigenem Interesse ausübt. Solche Aufwendungen dürfen jedoch nicht auf den Kunden abgewälzt werden.

Die Entscheidung des BGH reiht sich ein in vergleichbare Urteile der vergangenen Jahre zu Bearbeitungsgebühren, die Banken bei Privatkrediten erheben bzw. erhoben haben. Es wurde somit klargestellt, dass Vertragsklauseln über derartige Bearbeitungsgebühren sowohl bei Bankdarlehen als auch bei Bauspardarlehen unwirksam sind.

Hinweis

Verbraucher, die entsprechende Gebühren innerhalb der letzten drei Jahre gezahlt haben, können diese zurückfordern. Zum Jahreswechsel bietet es sich daher an, entsprechende Altverträge zu prüfen. Ob darüber hinaus eine zehnjährige Verjährungsfrist greift, ist derzeit noch nicht endgültig durch den BGH entschieden.

6. Möglichkeit des Steuerklassenwechsel

Ehegatten oder Lebenspartner, die beide unbeschränkt steuerpflichtig sind, nicht dauernd getrennt leben und beide Arbeitslohn beziehen, können bekanntlich für den Lohnsteuerabzug wählen, ob sie beide in die Steuerklasse IV eingeordnet werden wollen oder ob einer von ihnen (der Höherverdienende) nach Steuerklasse III und der andere nach Steuerklasse V besteuert werden will.

Beachten Sie: Steuerklassenkombination III/V führt zur Pflichtveranlagung! Die Steuerklassenkombination III/V ist so gestaltet, dass die Summe der Steuerabzugsbeträge beider Ehegatten oder Lebenspartner in etwa der zu erwartenden Jahressteuer entspricht, wenn der in Steuerklasse III eingestufte Ehegatte oder Lebenspartner ca. 60% und der in Steuerklasse V eingestufte ca. 40% des gemeinsamen Arbeitseinkommens erzielt. Bei abweichenden Verhältnissen des gemeinsamen Arbeitseinkommens kann es aufgrund des verhältnismäßig niedrigen Lohnsteuerabzugs zu Steuernachzahlungen kommen. Aus diesem Grund besteht bei der Steuerklassenkombination III/V generell die Pflicht zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung.

Zur Vermeidung von Steuernachzahlungen bleibt es den Ehegatten oder Lebenspartnern daher unbenommen, sich trotzdem für die Steuerklassenkombination IV/IV zu entscheiden, wenn sie den höheren Steuerabzug bei dem Ehegatten oder Lebenspartner mit der Steuerklasse V vermeiden wollen. Dann entfällt jedoch für den anderen Ehegatten oder Lebenspartner die günstigere Steuerklasse III.

Andere Betrachtung bei Lohnersatzleistungen: Anders kann die Handlungsempfehlung lauten, wenn der Partner mit dem geringeren Einkommen Lohnersatzleistungen zu erwarten hat. Der Grund hierfür liegt darin, dass die Höhe des Arbeitslosengeldes an die letzten Nettobezüge anknüpft. Die Wahl der Steuerklasse III führt daher zu

höheren Leistungen beim Arbeitslosengeld. Zwar muss der besserverdienende Partner dann in der Steuerklasse V während des Jahres einen höheren Steuerabzug hinnehmen – die zu viel entrichtete Steuer bekommt das Paar dann aber in der Jahressteuererklärung wieder erstattet.

Auch beim Elterngeld kann ein Wechsel in die Steuerklasse III sinnvoll sein. Hier müsste die Frau jedoch mindestens sieben Monate vor Beginn des Mutterschutzes den Steuerklassenwechsel vollziehen bzw. der Vater spätestens sieben Monate vor Geburt des Kindes – je nachdem wer das Kind überwiegend betreuen wird.

7. Ordner für Notfälle

Fällt der Chef überraschend aus, stehen viele Betriebe vor enormen Herausforderungen. Gründe für den Ausfall können sein: Tod, Unfall, Schlaganfall, Herzinfarkt, Erkrankung im Urlaub, Festsitzen wegen Naturkatastrophen, u.v.m. In der Regel sind aber viele Informationen und Berechtigungen ausschließlich dem Betriebsinhaber zugänglich. Hierzu zählen z.B. Kontovollmachten, Passwörter.

Notfallordner: Es ist daher wichtig, für den Fall der Fälle vorbereitet zu sein. Hierzu bietet sich die Erstellung eines betriebsindividuellen Notfallordners an. In diesem Zusammenhang kann auch eine Art Notfallplan entwickelt werden. Im Notfallordner finden sich dann die einzelnen Ablaufschritte, Berechtigungen, Unterlagen usw. für die verantwortlichen Personen griffbereit zusammengestellt. Es kann auch vorab eine Art Krisenstab bestimmt werden, der in solchen Situationen die Handlungsfähigkeit des Unternehmens sicherstellen soll.

Möglicher Inhalt: Ein Notfallordner muss stets auf die individuellen Bedürfnisse und Gegebenheiten des Betriebs abgestimmt sein. Häufig wird er jedoch folgende Dokumente und Angaben enthalten:

- Benennung handelnder Personen
- Personen, die zuerst informiert werden (Angehörige, leitende Mitarbeiter ...), mit Namen und Kontaktdaten
- Informationsmöglichkeiten über wichtige Termine
- erteilte Vollmachten (Bankkonten, Patientenverfügung, Generalvollmacht ...)
- Testament bzw. Erbregelung
- Passwörter und PINs für Computerprogramme, Bank usw.)
- Ersatzschlüssel für betriebliche Räume
- wichtige externe Ansprechpartner (Rechtsanwalt, Steuerberater, Bank ...)
- Aufstellung über wichtige Versicherungen und Kopien der dazugehörige Policen
- Kopien wichtiger Verträge (Darlehensverträge, Mietverträge, Gesellschaftsverträge, langfristige Lieferantenverträge, etc.)
- Aufstellung über wichtige Kunden und Lieferanten mit Kontaktdaten

Regelmäßige Aktualisierung: Es reicht nicht aus, den Notfallordner nur einmal zu erstellen und dann in Vergessenheit geraten zu lassen. Vielmehr ist eine regelmäßige Aktualisierung geboten (z.B. alle zwei Jahre).

Aufbewahrung: Es bietet sich i.d.R. nicht an, den Notfallordner in einem Bankschließfach oder bei einem Notar aufzubewahren. Er soll ja gerade dazu dienen, dem „Krisenstab“ des Unternehmens ein schnelles Handeln zu ermöglichen. Um die sensiblen Daten vor unberechtigtem Zugriff zu schützen, können wichtige Dokumente des Ordners aber in einem Umschlag versiegelt aufbewahrt werden. Da so eine Kontrolle möglich ist, ob der Umschlag vorzeitig geöffnet wurde, ist durch „Abschreckung“ ein gewisser Schutz geboten. Außerdem kommt auch die Aufbewahrung des Ordners in einem privaten oder betriebseigenen Safe in Betracht. Der Personenkreis mit Zugang zum Safe lässt sich erfahrungsgemäß stark beschränken.