

LM Lohntipp 12/2011

Inhaltsverzeichnis:

1. Insolvenzgeldumlage 2012: 0,04% vom SV-Brutto
2. Direktversicherung und andere betriebliche Altersversorgungen: LSt / SV?
3. Minijob ab 2012: Gesetzesentwurf für neue Vergütungshöhe
4. Verpflegungspauschalen für Auslandsreisen
5. Geschenke: Steuerliche Handhabung
6. Großbritannien beschränkt Arbeitsmarkt für Nicht-EU-Bürger
7. Arbeitsrecht von A-Z: „Z“ wie „Zeugnis“

Bitte beachten Sie die Fälligkeitstermine der Beiträge und Beitragsnachweise. Für die nächsten beiden Monate gelten folgende Fälligkeiten:

Monat	Dez.	Jan.
Termin Beitragsgutschrift (Drittletzter Bankarbeitstag)	28.12.	27.01.
Termin Beitragsnachweis (Zwei Arbeitstage vor Fälligkeit der Beiträge)	23.12.	25.01.
Termin Lohnsteuer	10.01.	10.02.
TERMIN ZUR ABGABE DER INFOS AN LM	16.12.	18.01.

Grußwort:

*Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,*

das Jahresende steht unmittelbar bevor. Es gibt neben den bisher schon berichteten Jahreswechselthemen aber noch ein paar relevante Informationen für das Lohnbüro, die wir Ihnen nachfolgend berichten möchten.

In unserem A-Z des Arbeitsrechts behandeln wir diesmal das „Z“ wie „Zeugnis“. Und ab Januar starten wir dann wieder mit dem „A“.

Wir wünschen Ihnen einen reichhaltigen Nutzen aus der Lektüre und einen guten Rutsch ins neue Jahr 2012!

Ihre



*Ulrike Schwimbeck
Steuerfachwirtin*

1. Insolvenzgeldumlage 2012: 0,04% vom SV-Brutto

Die Insolvenzgeldumlage (U 3) hat 2011 0,0% betragen. Ab 2012 muss der Arbeitgeber diese wieder in Höhe von 0,04 Prozent vom SV-Brutto abführen.

2. Direktversicherung und andere betriebliche Altersversorgungen: LSt / SV?

Direktversicherung und andere betriebliche Altersversorgungen können bei falscher Gestaltung Lohnsteuer und SV auslösen:

Eine betriebliche Altersversorgung (bAV) ist eine Leistung, die der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer zur Altersvorsorge, Hinterbliebenenversorgung oder Invaliditätsversorgung zusagt. Hier gilt ein enger Hinterbliebenenbegriff, der nur einen bestimmten Personenkreis im Todesfall bezugsberechtigt sein lässt:

- Ehegatten
- Lebensgefährten
- kindergeldberechtigte Kinder

Wenn andere als die oben genannten Personen bezugsberechtigt sind, hat dies für den Arbeitgeber zur Folge, dass aufgrund der falschen Bezugsberechtigung Steuer - und Beitragsnachzahlungen drohen.

Hinweis:

Arbeitgeber sollten über ihren Versicherungsvermittler prüfen lassen, ob in den Vereinbarungen die „richtigen“ Bezugsberechtigten eingetragen sind.

3. Minijob ab 2012: Gesetzesentwurf für neue Vergütungshöhe

Es liegt ein Gesetzesentwurf vor, der im Verlauf des Jahres 2012 in Kraft treten soll, der die Minijob-Grenze auf 450 EUR anheben soll. Daraus würde auch resultieren, dass die Entgeltgrenzen der Gleitzone angehoben werden.

Dadurch wären mehr Menschen von der Gleitzone-Regelung betroffen und.

Hier werden wir zu gegebener Zeit berichten.

4. Verpflegungspauschalen für Auslandsreisen

Neue Pauschalbeträge für Verpflegung wurden veröffentlicht. Für weitergehende Informationen zu einzelnen Ländern bitten wir um Kontaktaufnahme.

5. Geschenke: Steuerliche Handhabung

- Geschenke bis 10 EUR - Streuerbeartikel sind als Betriebsausgabe abzugsfähig und nicht einkommensteuerpflichtig nach § 37b EStG
- Geschenke von 10,01 - 35 EUR sind als Betriebsausgabe abzugsfähig, aber einkommensteuerpflichtig nach §37b EStG (Pauschalierung im Rahmen der Dezember - Lohnsteueranmeldung)
- Geschenke über 35 EUR sind als Betriebsausgabe nicht abzugsfähig, aber einkommensteuerpflichtig nach § 37b EStG (Geschenke an Dritte)

6. Großbritannien beschränkt Arbeitsmarkt für Nicht-EU-Bürger

- In Großbritannien standen bisher bis zu 230.000 genehmigungsfähige Stellen für Bürger aus Nicht-EU-Staaten zur Verfügung.
- Die britische Regierung hat beschlossen, diese Zahl zu reduzieren auf 190.000.
- Zudem wurden insgesamt 28 Berufsgruppen von der Liste der Berufe gestrichen, in denen Nicht-EU-Bürger tätig werden dürfen, wie etwa Apotheker, Biologielehrer, Orchestermusiker oder Tierärzte.

Hinweis:

Ob diese Maßnahme dazu führt, dass nunmehr mehr EU-Bürger solche Stellen erhalten, bleibt abzuwarten.

7. Arbeitsrecht von A-Z: „Z“ wie „Zeugnis“

a) Begriff

Ein Arbeitszeugnis ist die schriftliche Bescheinigung eines Arbeitgebers oder Ausbilders über Dauer, Inhalt und Verlauf eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses.

Es wird unterschieden zwischen

- einfachem Zeugnis (beschreibt Art und Dauer der Beschäftigung),
- qualifiziertem Zeugnis (beschreibt darüber hinaus auch Leistung und Verhalten des Beschäftigten),
- Zwischenzeugnis (wird im fortbestehenden Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis erteilt),
- vorläufigem Zeugnis (kurz vor Ende des Arbeitsverhältnisses) und
- Endzeugnis.

b) Gesetzliche Regelung

Gesetzlich geregelt ist der Anspruch auf ein Zeugnis

- für Arbeitnehmer in § 109 Gewerbeordnung (GewO)
- für Mitarbeiter, die nicht Arbeitnehmer sind, aber Dienstleistungen erbracht haben, in § 630 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB)
- für Auszubildende in § 16 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG).

Darüber hinaus existiert ausführliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), die auf alle Arten von Arbeitszeugnissen übertragen werden kann.

c) Form

- Jedes Zeugnis bedarf der Schriftform und ist zu unterschreiben (vom Arbeitgeber; bei juristischen Personen, z.B. einer GmbH als Arbeitgeber von deren gesetzlichen Vertreter, also in der Regel dem Geschäftsführer).
- Elektronische Form (e-mail / Telefax) ist unzulässig (§ 109 Abs. 3 GewO, § 16 Abs. 1 Satz 2 BBiG, § 630 Satz 3 BGB).
- Die äußere Form richtet sich nach ordentlicher Geschäftskorrespondenz (aktueller Firmenbriefkopf, sauber und ordentlich geschrieben, keine Verbesserungen/Streichungen).

d) Inhalt

- Es muss das gesamte Arbeitsverhältnis beschrieben und beurteilt werden und nicht nur Teile davon („Einheitlichkeitsgrundsatz“).
- Das einfache Zeugnis enthält Angaben zur Person des Beurteilten, Art und Dauer der Beschäftigung, eine Tätigkeitsbeschreibung sowie eine Schluss-/Abschiedsformel.
- Beim qualifizierten Zeugnis ist zudem die Leistung und das Verhalten zu beschreiben/beurteilen.
- Jedes Zeugnis muss wahr sein, darf den Arbeitnehmer aber nicht am beruflichen Fortkommen behindern. Versteckte „Zeugnissprache“ ist unzulässig. Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte hierzu ist vielfältig.
-

e) Schadensersatzanspruch

- Entspricht ein Zeugnis nicht dem vorgeschriebenen Standard, hat der Beurteilte Anspruch auf Berichtigung bzw. Neuausstellung. In Ausnahmefällen hat der Beurteilte einen Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber.
- Dritte haben gegen den Arbeitgeber in der Regel keinen Schadensersatzanspruch, falls das Zeugnis abweichend von der tatsächlichen Arbeitsleistung zu gut ausgefallen ist, es sei denn, es läge eine sittenwidrige Schädigung des Dritten durch den Zeugnisaussteller vor (§§ 826, 812 II BGB § 263 StGB).

Hinweis:

Unsere aktuellen Mitteilungen geben Rechtsprechung, Gesetzgebungsvorhaben, Verwaltungsanweisungen der Finanzbehörden und andere amtliche Veröffentlichungen nur auszugsweise wieder.

Im Einzelfall ist es daher erforderlich, die ungekürzten Texte heranzuziehen, um Informationsfehler, für die wir eine Haftung nicht übernehmen können, zu vermeiden.

Auf Inhalte von Internetseiten, die wir verlinkt haben oder auf die wir hinweisen, haben wir keinen Einfluss. Eine Haftung hierfür wird daher ausgeschlossen.

Der Informationsdienst kann grundsätzlich die individuelle Beratung nicht ersetzen.

Bei Rückfragen zu einzelnen Themen kann Ihnen unser Sekretariat einen geeigneten Ansprechpartner benennen:

LM LEINAUER MÜLLER & PARTNER
Rechtsanwalt Steuerberater

LM AUDIT & TAX GMBH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Tel.: +49-089-896044 - 0
Fax.: +49-089-896044-20
E-Mail: info@LMPartner.de
Internet: www.LMPartner.de