INHALT III.2020

- Anhebung Förderbeitrag bAV für Arbeitnehmer rückwirkend
- Der Kinderbonus von 300 EUR
- Erhöhung des Entlastungsbetrags für Alleinerziehende
- Erhöhung der Wertgrenze für Elektrofahrzeuge
- Homeoffice: Diese lohnsteuerlichen Spielregeln sind bei Kostenerstattungen zu beachten
- Neue Pausch- und Höchstbeträge bei Inlandsumzügen - Auswirkungen auf Arbeitgebererstattungen
- Klarstellungen der 44 EUR Sachbezüge verzögert sich weiter
- Verlängerung Anspruch auf Arbeitslosengeld durch COVID 19
- Lockerung der Regelungen rund um das Elterngeld
- Update zur Corona Prämie
- KUG - Besonderheiten und Zuschüsse
- Krankheit während der Kurzarbeit
- Forderung keine A-1-Bescheinigung bei kurzen Dienstreisen
- Nettolohnoptimierung - Regeln und Grenzen in der SV
- Start der Ausbildungsprämie
- Gesetzlicher Mindestlohn steigt stufenweise auf 10,45 EUR
- Mindeststundenentgelte für Arbeitgeber
- Besonderheiten bei der Unterbrechung einer geringfügigen Beschäftigung
- Neue Hinweise zum grenzüberschreitenden Homeoffice
- Verhaltener Start für das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG)
- Auslandstätigkeit: Neue steuerfreie Kaufkraftzuschläge zum 01.07.2020
- Brexit: Der Countdown läuft
- Neue EU- Richtlinie zu Arbeitsbedingungen ausländischer Dienstleister

Anhebung Förderbeitrag bAV für Arbeitnehmer rückwirkend

Schnell gelesen: der steuerliche Förderbetrag für bAV bei Geringverdienern wird rückwirkend ab 1. Januar 2020 von 144 EUR auf 288 EUR erhöht. Dies gilt für Arbeitnehmer mit einem Einkommen von neuerdings unter 2.575 EUR monatlich.

Der im Jahr 2018 eingeführte Förderbeitrag zum Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge (bAV) für Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen wird rückwirkend zum 1. Januar 2020 von derzeit max. 144 EUR jährlich auf max. 288 EUR jährlich angehoben. Die Erstattung erfolgt weiterhin monatlich im Rahmen einer Reduzierung innerhalb er Lohnsteueranmeldung.

Zusätzlich wird die geltende monatliche Einkommensgrenze, bis zu der die bAV von Geringverdienern gefördert wird, von 2.200 EUR auf 2.575 EUR brutto angehoben.

Praxistipp: Die meisten Lohnprogramme berücksichtigen diese neuen Grenzen, führen jedoch keine automatischen Nachberechnungen dazu durch. Daher sollten Arbeitgeber dringend

prüfen, ob durch die Erhöhung der Grenzen eine neue oder höhere Förderung der Arbeitgeberbeiträge möglich ist. Der selbst ermittelte Förderbetrag ist gesondert in Zeile 22 der Lohnsteuer-Anmeldung 2020 einzutragen. Außerdem ist die Zahl der Arbeitnehmer mit BAV-Förderbetrag in Zeile 16 der Lohnsteuer-Anmeldung 2020 zu deklarieren.

Die Berechnungen dazu überprüft das Finanzamt im Rahmen der Lohnsteuer-Außenprüfung.

Der Kinderbonus von 300 EUR

Schnell gelesen: Arbeitnehmer mit Kindergeldanspruch erhalten für den Monat September 2020 einmalig 200 EUR, für Oktober 100 EUR und später gesamt 300 EUR Kinderbonus.

Für die Auszahlung gelten alle Vorschriften, die auch für das Kindergeld maßgebend sind: daher sind die meisten Arbeitgeber von der Neuerung nicht direkt betroffen, dem Arbeitnehmer aber hilft dieser kleine „Geldsegen" zusätzlich evtl.

Für jedes Kind, für welches für den Monat September 2020 ein Anspruch auf Kindergeld besteht, wird für den Monat September 2020 ein Einmalbetrag von 200 EUR und für den Monat Oktober 2020 ein Einmalbetrag von 100 EUR gezahlt. Wird ein Kind später als im September 2020 geboren, haben die Eltern trotzdem einen Anspruch auf 300 EUR Kinderbonus.

In der Einkommensteuererklärung wird der Kinderbonus neben dem monatlich gezahlten Kindergeld bei der Vergleichsrechnung mit den Kinderfreibeträgen einbezogen.

Die Zahlung wird – wie laufendes Kindergeld – bei der Günstigerprüfung von Kindergeld und Kinderfreibetrag berücksichtigt. Das führt dazu, dass schlussendlich nur Eltern bis zu einem bestimmten Einkommen vom Kinderbonus profitieren.

Ab einem Einkommen von ca. 68.000 EUR wird ein immer größerer Teil des Kinderbonus gegen den Steuervorteil aus dem Kinderfreibetrag aufgerechnet: ab einem Einkommen von ca. 86.000 EUR ist der wirtschaftliche Vorteil aus dem Kinderbonus dann komplett aufgebraucht. „Besserverdiener" haben vom Kinderbonus also nichts.

Hinweis: für die meisten Angehörigen des öffentlichen Dienstes ist die zuständige Familienkasse in der Regel die mit der Festsetzung der Bezüge befasste Stelle des jeweiligen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers bzw. Dienstherrn. In diesem Fall muss auch der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber bzw. Dienstherr die Auszahlung des Kinderbonus vornehmen. Die Finanzverwaltung hat bereits eine Einzelweisung angekündigt.

Erhöhung des Entlastungsbetrags für Alleinerziehende

Schnell gelesen: Der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende wurde von 1.908 EUR auf 4.008 EUR für die Jahre 2020 und 2021 angehoben und soll über ELStAM gemeldet werden.

Der Erhöhungsbetrag von 2.100 EUR wird bei gewährter Steuerklasse II (Stichtag 26. Juni 2020) automatisch, das heißt ohne Antrag der Alleinerziehenden, als Freibetrag in den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen eingetragen und damit dem Arbeitgeber zum elektronischen Abruf bereitgestellt. Die Berücksichtigung erfolgt, soweit die Voraussetzungen hierfür vorliegen mit einer maximalen Gültigkeit bis zum 31. Dezember 2021 und wird auf die restlichen Monate des Jahres verteilt, sodass keine Rückrechnungen erforderlich sind.

Der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende wurde aufgrund der besonderen Situation von COVID 19 von derzeit 1.908 EUR auf 4.008 EUR für die Jahre 2020 und 2021 angehoben. Mit der Erhöhung um 2100 EUR wird die besondere Belastung Alleinerziehender berücksichtigt. Ab dem zweiten Kind erhöht sich der Entlastungsbetrag um 240 EUR jährlich pro Kind. Dieser Erhöhungsbetrag bleibt unverändert.

Der Entlastungsbetrag kann nur gewährt werden, wenn Alleinerziehende NICHT

- in einer Haus- bzw. Wohngemeinschaft leben,
- in einer Partnerschaft leben,
- nach einer Trennung noch die Voraussetzungen für eine Zusammenveranlagung erfüllen.

Soweit beim Lohnsteuerabzug kein Freibetrag berücksichtigt wurde, erfolgt die steuerliche Entlastung über die Einkommensteuerveranlagung; in diesem Fall ist ein entsprechender Antrag in der Steuererklärung für 2020 und 2021 erforderlich.

Erhöhung der Wertgrenze für Elektrofahrzeuge

Schnell gelesen: Für Erstzulassungen von E-Autos und Hybriden mit einem Bruttolistenpreis von weniger als 60.000 EUR kann der geldwerte Vorteil auf 0,25 % vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2030 reduziert werden. Autos über 60.000 EUR werden mit 0,5 % versteuert.

Bei Elektrofahrzeugen ohne Kohlendioxidemission (reine Elektrofahrzeuge, inkl. Brennstoffzellenfahrzeuge), die erstmals im Zeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2030 überlassen werden, wird der geldwerte Vorteil seit dem 01.01.2020 nur mit ein Viertel des BLP angesetzt. Bei Anwendung der Fahrtenbuch-Methode ist in diesem Fall nur ein Viertel der Absetzung für Abnutzung bzw. der Leasingrate in die Gesamtkosten einzubeziehen.

Die Bemessungsgrundlage gegenüber einem klassischen Verbrenner sinkt für die 1-%-Berechnung sowie für die Kilometerbesteuerung auf bis zu 0,25 % des Bruttolistenpreises (BLP). Für jeden Kilometer, der zwischen Wohnung und Arbeitsort liegt, werden 0,03 % des Listenpreises versteuert. Bei elektrifizierten Firmenwagen müssen nur noch 0,03 % von einem Viertel der Bemessungsgrundlage versteuert werden, also 0,25 % des BLP.

Bisher durfte als Voraussetzung der BLP inklusive Sonderausstattung für die E-Autos maximal 40.000 EUR betragen. Dieser Höchstwert wurde auf 60.000 EUR angehoben. Firmenwägen mit einem Bruttolistenpreis von unter 60.000 EUR können also mit 0,25 % versteuert werden. Firmenwägen mit einem Bruttolistenpreis von über 60.000 EUR müssen mit 0,5 % Ansatz in der Versteuerung finden.

Nachfolgendes Beispiel soll dies verdeutlich:

Ein Arbeitnehmer nutzt seit 2019 ein Elektrofahrzeug mit einem Bruttolistenpreis von 56.000 EUR. Der geldwerte Vorteil wird anhand der Ein-Prozent-Regelung ermittelt.

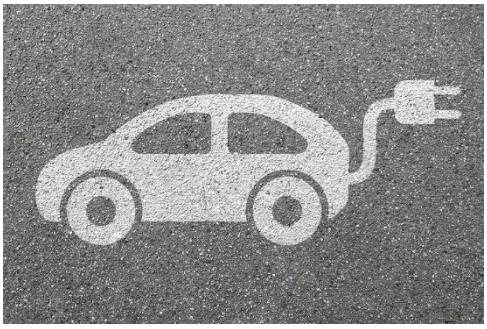
Bisher betrug der geldwerte Vorteil für die Privatnutzung 280 EUR (56.000 EUR x 0,5 %). Aufgrund der gesetzlichen Neuregelung beträgt der geldwerte Vorteil rückwirkend ab 01.01.2020, 140 EUR (56.000 x 0,25 %).

Praxistipp: Für 2020 ist eventuell also eine Korrektur über die Gehaltsabrechnung erforderlich.

Die wichtigsten Fakten:

- Reine Elektroautos (BEVs) sind steuerlich meist günstiger als Plug-in-Hybridfahrzeuge (PHEVs).
- Für Hybridfahrzeuge gilt nach wie vor, dass 0,5 % des Bruttolistenpreises als geldwerter Vorteil versteuert werden müssen.
- Steuerliche Voraussetzung für Plug-in-Hybride sind mindestens 40 Kilometer elektrische Reichweite oder maximal 50 Gramm CO2-Ausstoß pro Kilometer.
- Die Neuregelungen gelten für Erstzulassungen vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2030.

Flankiert wird die Maßnahme von einer „Innovationsprämie", einem staatlichen Zuschuss von bis zu 6.000 EUR für die Neuanschaffung eines E-Autos.



Homeoffice: Diese lohnsteuerlichen Spielregeln sind bei Kostenerstattungen zu beachten

Schnell gelesen: bei Homeoffice-Regelungen ist dringend zu prüfen und festzulegen, wo sich der Ort der ersten Tätigkeitsstätte befindet, da dies Auswirkungen auf die Ermittlung geldwerter Vorteile und Reisekosten hat. Pauschale Erstattungen für Mehrkosten im Homeoffice sind im Regelfall nur steuerpflichtig möglich, einige Vereinfachungsregelungen gibt es dazu.

Nicht nur die aktuelle Krise verlangt den Arbeitgebern Flexibilität ab. Homeoffice war schon in den vergangenen Jahren immer beliebter geworden. Daher steigt auch die Anzahl an Fragen, die diesbezüglich lohnsteuerlich zu behandeln sind.

Unter „Homeoffice" werden verschiedene Arten, Arbeit zu verrichten, zusammengefasst: Telearbeit, Heimarbeit oder aber auch das mobile Arbeiten von unterwegs. Diese Unterscheidung ist im Wesentlichen für das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht relevant.

Aus lohnsteuerlicher Sicht nimmt die Festlegung der ersten Tätigkeitsstätte erheblichen Einfluss und drei Fallgruppen sind in der Praxis in den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen festzustellen. Laut Arbeitsvertrag bzw. Homeoffice-Vereinbarung wird der Arbeitnehmer

1. einem Firmenstandort zugeordnet;
2. zwar keinem Standort zugeordnet, es gibt aber eine andere arbeitsrechtliche Zuordnung;
3. keinem Standort zugeordnet. Es gibt keine andere arbeitsrechtliche Zuordnung.

Ein Arbeitnehmer kann je Arbeitsverhältnis nur eine erste Tätigkeitsstätte, ggf. aber auch keine erste, sondern nur auswärtige Tätigkeitsstätten haben. Erste Tätigkeitsstätte ist die ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens oder eines Dritten (z. B. Kunde), der der Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet ist.

Praxistipp: Das Homeoffice, sprich das Arbeitszimmer oder die Wohnung des Arbeitnehmers, kann keine erste Tätigkeitsstätte sein, da ja keine betrieblichen Einrichtungen vorliegen.

Die Festlegung der ersten Tätigkeitsstätte erfolgt vorrangig anhand der arbeitsrechtlichen Festlegungen durch den Arbeitgeber sowie Absprachen und Weisungen. Dies kann im Arbeits- oder Tarifvertrag, in Protokollnotizen, dienstrechtlichen Verfügungen, Reiserichtlinien, Reisekostenabrechnungen, Verfügungen, Organigrammen etc. dokumentiert sein.

Der Arbeitnehmer muss in einer vom Arbeitgeber festgelegten ersten Tätigkeitsstätte zumindest in ganz geringem Umfang tätig werden. Die typischen Fälle einer dauerhaften Zuordnung sind

- die unbefristete Zuordnung zu einer bestimmten betrieblichen Einrichtung,
- die Zuordnung für die gesamte Dauer des – befristeten oder unbefristeten – Arbeitsverhältnisses oder
- die Zuordnung über einen Zeitraum von 48 Monaten hinaus.

Praxistipp: Häufig wurden mit Arbeitnehmern Homeoffice-Vereinbarungen getroffen, die überwiegend in Projekten bei einem Kunden eingesetzt waren. Diese Arbeitnehmer können beim Kunden eine erste Tätigkeitsstätte begründen. Und zwar dann, wenn sie nur selten am Standort des Arbeitgebers tätig werden, sondern ihre Arbeitsleistung zu Hause oder bei verschiedenen Kunden erbringen. Die nachfolgenden Beispiele machen dies verständlicher:

Ein Arbeitnehmer, wohnhaft in Stuttgart, wird für ein Jahr befristet eingestellt und ist für ein Projekt beim Kunden in Berlin tätig. Wenn er nicht beim Kunden vor Ort sein muss, darf der Arbeitnehmer seine Tätigkeiten von zu Hause aus verrichten.

Ergebnis: Der Arbeitnehmer hat beim Kunden in Berlin seine erste Tätigkeitsstätte, weil er für die Dauer des befristeten Dienstverhältnisses dem Standort des Kunden zugeordnet wurde.

Ein Arbeitnehmer wurde unbefristet eingestellt und laut Arbeitsvertrag dem Standort Hamburg zugeordnet. Ferner wurde eine Homeoffice-Vereinbarung geschlossen, die dem Arbeitnehmer erlaubt, seine Arbeitsleistung von zu Hause aus zu kann. Er ist aber verpflichtet, jeden Freitag an einer Konferenz am Standort Hamburg teilzunehmen.

Ergebnis: Der Arbeitnehmer hat seine erste Tätigkeitsstätte wegen der dauerhaften Zuordnung am Standort Hamburg.

Gibt es keine dauerhafte Zuordnung, werden zeitliche Zuordnungskriterien geprüft. Man geht von einer ersten Tätigkeitsstätte an der betrieblichen Einrichtung aus, wenn der Arbeitnehmer

- typischerweise arbeitstäglich oder
- je Arbeitswoche zwei volle Tage oder
- mindestens ein Drittel

der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit dauerhaft dort tätig werden soll.

Auch hier wieder ein Beispiel: Ein Arbeitnehmer soll laut Arbeitsvertrag Montag und Dienstag am Standort Hamburg, am Mittwoch und Donnerstag am Standort Nürnberg tätig werden. Das wird auch so umgesetzt. Jeden Freitag arbeitet er von zu Hause aus.

Ergebnis: Der Arbeitnehmer hat zunächst einmal keine erste Tätigkeitsstätte, weil er nicht eindeutig einem Standort zugeordnet wurde. Nach den zeitlichen Kriterien erfüllen aber sowohl Hamburg als auch Nürnberg die Voraussetzungen für eine erste Tätigkeitsstätte. Der Arbeitgeber kann die erste Tätigkeitsstätte bestimmen. Unterlässt er das, ist der Standort die erste Tätigkeitsstätte, die der Wohnung des Arbeitnehmers örtlich am nächsten liegt.

Sowohl bei der arbeitsrechtlichen Zuordnung als auch bei der Prüfung anhand der zeitlichen Kriterien ist die erste Tätigkeitsstätte durch eine Prognose zu beurteilen.

Wenn der Arbeitnehmer später doch die zeitlichen Kriterien für eine erste Tätigkeitsstätte erfüllt, ist das nicht von Bedeutung: es zählt die Prognose zu Beginn.

Praxistipp: Arbeitgeber müssen insbesondere in Homeoffice-Fällen darauf achten, bei Abschluss einer Vereinbarung die erste Tätigkeitsstätte zu prüfen. Ist eine Zuordnung zu einer ersten Tätigkeitsstätte nicht gewollt, empfiehlt es sich zur Klarstellung einen Passus in die Vereinbarung aufzunehmen, dass nur eine organisatorische Zuordnung erfolgte.

Der Arbeitgeber haftet für die richtige Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer, wenn die erste Tätigkeitsstätte nicht richtig eingeschätzt wurde:

Reisekosten: Hat ein Arbeitnehmer, der im Homeoffice arbeitet, keine erste Tätigkeitsstätte, ist jedes berufliche Tätigwerden außerhalb seiner Wohnung bereits eine Auswärtstätigkeit. Für die Fahrt zum nächsten Standort des Arbeitgebers kann der Arbeitnehmer dann Reisekosten geltend machen.

Praxistipp: Der Arbeitgeber kann im Rahmen der Reisekostenrichtlinie oder Homeoffice-Vereinbarung für diesen Fall eine Spesenerstattung ausschließen.

Dienstwagenversteuerung: Hat der Arbeitnehmer einen Dienstwagen und eine erste Tätigkeitsstätte, sind für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte 0,03 % des inländischen Bruttolistenpreises je Entfernungskilometer (einfache Entfernung) zu versteuern. Es ist egal, wie oft der Arbeitnehmer die Strecke tatsächlich fährt. Nur wenn der Arbeitnehmer keine erste Tätigkeitsstätte hat, kann die pauschalierte 0,03-%-Versteuerung unterbleiben.

Praxistipp: Eine Einzelbewertung mit 0,002 % des Bruttolistenpreises je Entfernungskilometer und Fahrt ist möglich. Der Arbeitgeber **muss** die Einzelbewertung durchführen, wenn dies arbeitsvertraglich oder in einer Firmenwagenrichtlinie nicht ausgeschlossen wurde und der Arbeitnehmer es verlangt.

Arbeitsmittel für Homeoffice: Ohne vertragliche Regelung ist der Arbeitgeber stets verpflichtet, Kosten z. B. für die Anschaffung der Büroeinrichtung, für Strom- und Heizkosten, für die berufliche Anschaffung von Laptop und Handy etc. zu tragen.

Der Arbeitgeber kann zur Erfüllung seiner Pflicht Arbeitsmittel unentgeltlich zur Verfügung stellen. Schafft der Arbeitnehmer Arbeitsmittel selbst an, kann der Arbeitgeber ihm diese Kosten steuerfrei ersetzen. Ein pauschaler Auslagenersatz ist grundsätzlich nicht steuerfrei möglich.

Praxistipp: Für Telefonkosten gibt es eine Vereinfachungsregelung: Fallen beruflich veranlasste Telefonkosten an, können ohne Einzelnachweis bis zu 20 % des Rechnungsbetrags, höchstens 20 EUR monatlich steuerfrei ersetzt werden. Barzuschüsse des Arbeitgebers für Internetkosten (Grundgebühr, laufende Kosten, Flatrate) können pauschalversteuert erstattet werden. Bei Kosten bis 50 EUR im Monat reicht dann eine Erklärung des Arbeitnehmers über die tatsächlichen Kosten aus, die zum Lohnkonto genommen werden muss.

Neue Pausch- und Höchstbeträge bei Inlandsumzügen – Auswirkungen auf Arbeitgebererstattungen

Das BMF hat neue Pauschbeträge für sonstige Umzugsauslagen und Höchstbeträge für umzugsbedingte Unterrichtskosten bei beruflich veranlassten Inlandsumzügen bekannt gemacht, die rückwirkend Anwendung finden:

Für Ledige

- 811 EUR bis Februar 2020
- 820 EUR ab 1. März 2020
- 860 EUR ab 1. Juni 2020

Für Verheiratete

- 1.622 EUR bis Februar 2020
- 1.639 EUR ab 1. März 2020
- 1.433 EUR ab 1. Juni 2020

Der Pauschbetrag erhöht sich jeweils für Kinder und andere Personen, die zur häuslichen Gemeinschaft gehören um folgende Summen:

- 357 EUR bis Februar 2020
- 361 EUR ab 1. März 2020
- 573 EUR ab 1. Juni 2020

Nach der Neuregelung werden Ehegatten und Lebenspartner damit genauso wie Kinder behandelt. Im Ergebnis ergeben sich für Kinder höhere Pauschalen als bisher (361 EUR vs. 573 EUR), bei verheirateten Paaren verringert sich die Pauschale (1.639 EUR vs. 1.433 EUR = 860 EUR + 573 EUR).

Neu eingeführt wird eine Pauschale für Berechtigte, die am Tage vor dem Einladen des Umzugsgutes keine Wohnung hatten oder nach dem Umzug keine eigene Wohnung eingerichtet haben. Für sie beträgt die Pauschvergütung 172 EUR ab 1. Juni 2020.

Wichtig: Auslandsumzüge sind von der Änderung nicht betroffen.

Klarstellung der 44 EUR Sachbezüge verzögert sich weiter

Schnell gelesen: ein BMF-Schreiben zur Sicherung der Anwendung von Gutscheinkarten im Rahmen der 44 EUR-Regelung lässt weiter auf sich warten. Daher ist die Nutzung von Gutscheinangeboten des Einzelhandels mit starker Limitierung auf einen Partner nach wie vor der sichere Weg.

Seit Monaten ist ja das ganze Konstrukt der 44-EUR-Sachbezüge in Bezug auf Gutscheinkarten in Zweifel gezogen. Der „Knackpunkt" ist: im August 2019 kamen die Rechtsauslegungen zum Sachbezug bzgl. der BFH-Urteile und die Reaktionen des BMF darauf im November 2019, was aber nicht wirklich Klarheit brachte.

Das Jahressteuergesetz 2019/2020 umfasste dann folgende Hinweise: Als Sachbezug gelten ab 2020 gemäß der neuen Regelung nur Gutscheine und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien von § 2 Abs. 1 Nummer 10 a), b) oder c) des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes (ZAG) erfüllen. Danach sind drei verschiedene Kategorien erlaubt:

- Limitierte Netze: Hierunter fallen Gutscheinkarten von Einkaufsläden, Einzelhandelsketten oder regionale City-Cards.
- Limitierte Produktpalette: Hierunter fallen z. B. Tankkarten ("Alles, was das Auto bewegt"), Gutscheinkarten für einen Buchladen, Beauty- oder Fitnesskarten sowie Kinokarten.
- Instrumente zu steuerlichen und sozialen Zwecken: Hierzu gehören z.B. Essensgutscheine sowie Aufmerksamkeiten bei einem besonderen persönlichen Ereignis des Arbeitnehmers.

Die Ausnahmeregelung ist jedoch nicht anzuwenden bei Geldkarten, die als Geldersatz im Rahmen unabhängiger Systeme des unbaren Zahlungsverkehrs eingesetzt werden können. Als Geldleistung zu behandeln sind daher insbesondere bestimmte Geldkarten, die über eine Barauszahlungsfunktion oder über eine eigene IBAN verfügen, die für Überweisungen (z. B. Paypal) oder für den Erwerb von Devisen (z. B. Pfund, US-Dollar, Franken) verwendet sowie als generelles Zahlungsinstrument hinterlegt werden können. Solche Karten sind ab 2020 vom ersten Euro an steuerpflichtig.

Damit stellte sich also die Frage, ob überhaupt noch eine Geldkarte funktioniert. Das erhoffte BMF-Schreiben vom 05.02.2020 machte es nicht besser, auch wenn es Klärung bringen sollte, es regelte eigentlich nur die Zusätzlichkeit. Im Juni sollte es eine weitere Klarstellung geben, diese ist bis heute nicht verabschiedet und weiter sehr umstritten. Echte „Gutscheine" von Hornbach und Co etc. sind auch weiterhin gefahrlos gewährbar im Rahmen der 44 EUR Sachbezüge.

Verlängerung Anspruch auf Arbeitslosengeld durch COVID 19

Wer schon vor der Krise arbeitsuchend war und Arbeitslosengeld nach dem SGB III bezogen hat, hat derzeit geringe Aussichten auf eine neue Beschäftigung. Daher wurde das Arbeitslosengeld nach dem SGB III für diejenigen um drei Monate verlängert, deren Anspruch zwischen dem 01.05. und 31.12.2020 enden würde.

Lockerung der Regelungen rund um das Elterngeld

Durch das Gesetz für Maßnahmen im Elterngeld aus Anlass der COVID-19-Pandemie wurden die Regelungen zum Elterngeld rückwirkend zum 01.03.2020 gelockert. Nachfolgende Informationen basieren auf einer Mitteilung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 22.04.2020:

Eltern, die in systemrelevanten Branchen und Berufen arbeiten, können ihre Elterngeldmonate aufschieben. Sie können diese auch nach dem 14. Lebensmonat ihres Kindes nehmen, wenn die Situation gemeistert ist, spätestens zum Juni 2021. Die später genommenen Monate verringern bei einem weiteren Kind nicht die Höhe des Elterngelds.

Weiter gibt es Lockerungen beim Partnerschaftsbonus, der die parallele Teilzeit der Eltern fördert: Können Mütter und Väter wegen der Krise ihre eigentlichen Arbeitszeiten nicht einhalten, verlieren sie dennoch nicht ihren Anspruch auf den Bonus.

Praxistipp: Für das Verschieben des Partnerschaftsbonus reicht es aus, wenn nur ein Elternteil einen systemrelevanten Beruf ausübt.

Während des Bezugs von Elterngeld reduzieren Einkommensersatzleistungen (z. B. Kurzarbeitergeld), die Eltern wegen der Corona-Pandemie erhalten, die Höhe des Elterngelds nicht. Um Nachteile bei der späteren Elterngeldberechnung auszugleichen, können werdende Eltern diese Monate bei der Elterngeldberechnung ausnehmen.

Updates zur Corona Prämie

Schnell gelesen: die Corona Prämie von 1.500 EUR kann bis 31.12.2020 steuerfrei unter Berücksichtigung von objektiven Kriterien nur an bestimmte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen gezahlt werden, ohne den Ansatz der Steuer- und SV-Freiheit zu verlieren. Wichtig ist dabei die Einhaltung der Zusätzlichkeitserfordernis.

Häufig wollen Arbeitgeber derzeit ihren Mitarbeitern unterschiedlich hohe Zahlungen gewähren. Eine Grenze bildet der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz. Als allgemeine Regel verbietet er dem Arbeitgeber eine willkürliche, d. h. sachlich unbegründete Unterscheidung von z.B. Zahlungen zum Nachteil einzelner Arbeitnehmer.

Arbeitgeber können aber die Zahlung der Corona-Prämie anhand objektiver Kriterien differenzieren. Solche „Differenzierungskriterien" können die besondere Belastung einer Gruppe, der Ausgleich von Nachteilen im Entgeltbereich oder unterschiedliche Aufgaben bzw. Anforderungen an die jeweilige Arbeitnehmergruppe sein.

Als Kriterium kommt z. B. der Familienstand in Betracht. Arbeitnehmer mit Kindern hatten und haben während der Corona-Pandemie mit mehr Schwierigkeiten zu kämpfen als kinderlose Arbeitnehmer. Kriterium kann auch ein zu bearbeitendes höheres Arbeitsaufkommen sein, das nur eine bestimmte Abteilung zu bewältigen hatte.

Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bietet der Differenzierung Grenzen. Es verbietet, Mitarbeiter aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität anders zu behandeln (§ 1 AGG). Eine Abgrenzung zum allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ist meist nicht so einfach möglich.

Praxistipp: Teilzeit- dürfen z. B. Vollzeitbeschäftigten gegenüber nicht bevorzugt oder benachteiligt werden. Zulässig ist es aber, eine Corona-Prämie anteilig (pro rata temporis) im Verhältnis Teilzeit- zu Vollzeitbeschäftigung zu kürzen. Die Corona-Prämie zählt nicht zum sozialversicherungspflichtigen Entgelt. Sie kann somit auch an geringfügig Beschäftigte (Minijobber) gezahlt werden. Hier ist auch die Kürzung des Betrages erlaubt entsprechend der Regelung für Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigte, ist aber kein Zwang.

Praxistipp: Arbeitgeber sollten verhindern, dass eine betriebliche Übung entsteht. Der vergleichsweise sicherste Weg ist, die Leistung mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt zu versehen bzw. zu gewähren. Dann ist für die Arbeitnehmer klar, dass sie keinen dauerhaften Anspruch auf die Leistung erhalten sollen.

„Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn"

Nach Ansicht der Finanzverwaltung werden Leistungen des Arbeitgebers nur dann „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" erbracht, wenn

- die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
- der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
- der Arbeitslohn bei Wegfall der Leistung nicht erhöht

wird. Diese Kriterien sind nach Aussage des BMF in allen Fällen anzuwenden.

KUG-Besonderheiten und Zuschüsse

Schnell gelesen: bei mindestens 50 % Entgeltausfall erhöht sich das Kurzarbeitergeld auf 70/77 % bzw. 80/87 % nach 4 bis 7 Monaten Kurzarbeit. Zuschüsse sind steuerfrei möglich. Bei Kündigungen erfolgt keine Erstattung mehr durch die Agentur für Arbeit.

Die Einkommenseinbußen, die Arbeitnehmer insbesondere bei einem erheblichen Arbeits- und Entgeltausfall erfahren, sind immens. Um diese abzufedern, wurde das Kurzarbeitergeld erhöht. Voraussetzung für das erhöhte Kurzarbeitergeld ist, dass das Ist-Entgelt gegenüber dem Soll-Entgelt im jeweiligen Bezugsmonat um mindestens 50 % reduziert ist. Der Umfang des Arbeitsausfalls ist nicht entscheidend. Die Zahlung des erhöhten KUG wird bis zum 31.12.2021 für alle Beschäftigten verlängert, für die bis zum 31.03.2021 KUG beantragt wird.

Dabei gilt folgende Staffel:

Dauer des Kurzarbeitergeldbezugs	Erhöhter Leistungssatz	Übrige Arbeitnehmer
1. bis 3. Monat	67 %	60 %
4. bis 6. Monat	77 %	70 %
Ab dem 7. Monat	87 %	80 %

Praxistipp: Der Rechner der Deutschen Rentenversicherung (www.ihre-vorsorge.de) enthält die unterschiedlichen Leistungssätze. Der Referenzmonat für die Berechnung der Dauer des Bezugs von Kurzarbeitergeld ist der März 2020. Dies bedeutet aber nicht, dass bei einem späteren Bezugszeitpunkt von Kurzarbeitergeld ebenfalls auf den März abzustellen ist.

Ist ein Arbeitnehmer seit März 2020 in Kurzarbeit, erhöht sich das Kurzarbeitergeld bereits ab Juni 2020 und ab September 2020. Kam ein Arbeitnehmer erst im Mai 2020 in Kurzarbeit, erhöht sich Kurzarbeitergeld ab August 2020 und ab November 2020.
Wichtig: Die Monate mit einem niedrigeren Entgeltausfall werden zwar als Bezugsmonate mitgezählt. In diesen Monaten gilt aber der übliche Leistungssatz von 60/67 % laut BMAS.

Die Sozialversicherungsbeiträge werden bis 30.06.2021 vollständig erstattet, vom 01.07.2021 – 31.12.2021 werden die Sozialversicherungsbeiträge hälftig erstattet (durch die Gewährung von Qualifizierungsmaßnahmen kann die Erstattung der SV-Beiträge auf 100 % erhöht werden)

Praxistipp: Kurzarbeitergeld kann nur nachträglich beantragt werden, da in der Praxis noch bis zum letzten Tag des Monats Änderungen in der tatsächlichen Umsetzung der Kurzarbeit eintreten können. Die Antragsunterlagen müssen deshalb vom Arbeitgeber oder vom Steuerbüro im Folgemonat (erneut) eingereicht werden oder es wird im Folgemonat eine separate Erklärung benötigt, dass keine Änderungen eingetreten sind.

Die Gesamtbeschäftigtenzahl ist wichtig für die Bearbeitung der Anträge.

Auf vielen Anträgen fehlt auf Seite 1 die Anzahl der Gesamtbeschäftigten des Betriebs bzw. der Betriebsabteilung. Diese Angabe ist jedoch sehr wichtig, denn Veränderungen dieser Gesamtbeschäftigtenzahl bedeuten, Mitarbeiter haben das Unternehmen verlassen oder wurden neu eingestellt.

Da gekündigte Mitarbeiter kein Kurzarbeitergeld mehr erhalten können und sich Einstellungen nur in bestimmten Fällen nicht auf das Kurzarbeitergeld auswirken, benötigt die Arbeitsagentur jedes Mal die aktuelle Gesamtzahl der Mitarbeiter und bei Veränderungen zusätzlich weitere Angaben (z. B. Name des Mitarbeitenden und Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung / Begründung für Neueinstellungen).

Nachweis der Leistungsgruppe
Der erhöhte Leistungssatz 1 wird gewährt, wenn in der elektronischen Lohnsteuerkarte ein Kinderfreibetrag mit dem Zähler von mindestens 0,5 eingetragen ist.

Bei einem Arbeitnehmer, der als Lohnsteuerabzugsmerkmal die Steuerklasse V hat, wird in den ELStAM kein Kinderzähler abgebildet.

Praxistipp: lassen Sie sich die Kopie der Lohnabrechnung des Ehegatten mit der Kinderfreibetragsangabe aushändigen. Vergütungen etc. können darin ja geschwärzt werden.

Steuerfreiheit des Kurzarbeitergeldzuschusses

Verschiedene Tarif- und Arbeitsverträge sehen eine Aufstockung zum Kurzarbeitergeld vor. Dabei wird das Kurzarbeitergeld bis zu einem bestimmten Prozentsatz des bisherigen Nettoentgelts, teilweise auch des bisherigen Bruttoentgelts, aufgestockt. Bisher war nur das Kurzarbeitergeld steuerfrei. Nun sind auch Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld steuerfrei, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll- und dem Ist-Entgelt (sog. Fiktives Entgelt) nicht übersteigen. Die Steuerfreiheit des Kurzarbeitergeldzuschusses gilt für Lohnzahlungszeiträume vom 01.03. bis zum 31.12.2020 und wurde nun bis 31.12.2021 verlängert.

Die Regelung ist angelehnt an die Regelungen im Sozialversicherungsrecht, die die Aufstockungsbeträge bereits bisher im obigen Umfang beitragsfrei gestellt hatten. Dies vereinfacht die Umsetzung in der Gehaltsabrechnung.

Hinweis: Die steuerfreien Arbeitgeberzuschüsse werden aber in den Progressionsvorbehalt einbezogen. Dieser wird erst im Rahmen der Einkommensteuererklärung berücksichtigt. Daher besteht die Pflicht zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung. Der Arbeitgeber muss die Zuschüsse im Lohnkonto aufzeichnen und in die elektronische Lohnsteuerbescheinigung (wie das Kurzarbeitergeld) unter der Nummer 15 eintragen.

Hat der Arbeitnehmer im Laufe des Jahres einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld erhalten, darf der Arbeitgeber keinen Lohnsteuer-Jahresausgleich durchführen.

Wurde ein Zuschuss für bereits vergangene Monate steuerpflichtig ausgezahlt, ist eine Änderung des Lohnsteuerabzugs im Rahmen der Gehaltsabrechnung möglich.

Ist der Arbeitnehmer bereits ausgeschieden und die Lohnsteuerbescheinigung ans Finanzamt übermittelt, kann eine Erstattung der zu viel gezahlten Lohnsteuer im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers erfolgen.

Kündigung während Kurzarbeit und Folgen

Derzeit haben viele Betriebe Kurzarbeit eingeführt, um ihren Betrieb und die Arbeitsplätze zu erhalten; trotzdem sind teils Kündigungen betrieblich nötig oder erfolgen arbeitnehmerseitig.

Der Arbeitgeber kann auch während der Kurzarbeit grundsätzlich kündigen. Die Anforderungen sind hier sehr hoch, da eine betriebsbedingte Kündigung sozialwidrig ist, wenn sie auf denselben Gründen beruht, mit denen die Einführung der Kurzarbeit begründet wurde. Andere äußere Umstände und neue dringende betriebliche oder außerbetriebliche Gründe sind wichtig, um die Kündigung zu begründen.

Grundsätzlich gelten alle sonstigen Regeln wie z. B. Kündigungsfristen, Schriftform etc. auch bei der Kündigung während der Kurzarbeit.

Wird einem Arbeitnehmer vor Einführung der Kurzarbeit oder auch währenddessen gekündigt oder kündigt er selbst, hat er keinen weiteren Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Voraussetzung für den Bezug des Kurzarbeitergelds ist ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis.

Damit ist jedoch noch nichts darüber gesagt, ob der Arbeitgeber (arbeitsrechtlich) weiterhin die Verkürzung der Arbeitszeit anordnen darf. Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder eine individualvertragliche Regelung können dazu Regelungen enthalten.

Diese Vereinbarungen können vorsehen, dass der Arbeitgeber eine Verkürzung der Arbeitszeit nur anordnen darf, soweit auch tatsächlich Kurzarbeitergeld gezahlt wird. Der Bezug von Kurzarbeitergeld wird so zur Bedingung für eine Arbeitszeitverringerung. Dies schützt den Arbeitnehmer: Eine Verkürzung seiner Arbeitszeit soll er nur hinnehmen müssen, wenn er dafür von der Agentur für Arbeit einen Ausgleich erhält.

Ist der Bezug von Kurzarbeitergeld Bedingung für die Arbeitszeitverkürzung, darf der Arbeitgeber nach der Kündigung theoretisch keine Kurzarbeit mehr anordnen, weil der Arbeitnehmer kein Kurzarbeitergeld mehr erhielte. Insofern stellt sich die Frage nach der Höhe der Vergütung hier nicht: Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers kann nicht verkürzt werden. Er hat Anspruch auf das volle Gehalt.

Wenn die Verringerung der Arbeitszeit nicht unter der Bedingung des Bezugs von Kurzarbeitergeld steht, gibt es unterschiedliche Ansätze.

Folgt man dem BAG gilt: Obwohl der Arbeitnehmer im Falle der Kündigung also von der Agentur für Arbeit kein Kurzarbeitergeld mehr beanspruchen kann, kann der Arbeitgeber trotzdem in dieser Konstellation die Verringerung der zu leistenden Arbeitsstunden anordnen.

In der Praxis wird in der Regel weiterhin das gekürzte Entgelt gezahlt, aber durch den Arbeitgeber ohne Zuschüsse von der Bundesagentur für Arbeit getragen und unter entsprechenden Auswirkungen auf die Sozialversicherung durch Entfall der Anspruchsgrundlagen Kurzarbeit.

Im Übrigen wird dann davon ausgegangen, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zusätzlich ein Entgelt in Höhe des Kurzarbeitergelds verlangen kann, nicht jedoch den vollen Lohn. Dies hat das BAG für einen ähnlich gelagerten Sachverhalt 2009 entschieden.

Empfehlung ist hier, eine einvernehmliche Regelung mit dem Arbeitnehmer festzuhalten z.B. noch vor Ausspruch der Kündigung oder nach deren Ausspruch als Abwicklungsvertrag.

Ob sich bezüglich der Weiterzahlung von „Kurzarbeitergeld" ohne Anspruchsgrundlage durch die Agentur für Arbeit darüber hinaus steuerliche und sv-seitige Konsequenzen ergeben, bleibt offen und ist in der Praxis noch unbeantwortet. Daher sollten diese Risiken immer bewusst ins Auge gefasst werden.

Krankheit während der Kurzarbeit

Schnell gelesen: Wird im Betrieb Kurzarbeit eingeführt, sollten Arbeitgeber genau nachvollziehen, wer bereits vor Einführung der Kurzarbeit arbeitsunfähig erkrankt war und wer erst während der Kurzarbeit erkrankt. Denn der Arbeitgeber muss das gekürzte Krankengeld von der Krankenkasse des Arbeitnehmers, das Kurzarbeitergeld hingegen bei der Agentur für Arbeit zurückverlangen.

Ist ein Mitarbeiter erkrankt, zahlt der Arbeitgeber ihm für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit das Arbeitsentgelt in voller Höhe. Dabei ist die regelmäßige Arbeitszeit und das dem Arbeitnehmer regelmäßig zustehende Arbeitsentgelt die Basis. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht für längstens sechs Wochen. Der Arbeitnehmer erhält Krankengeld von seiner Krankenkasse, die grundsätzlich für die Zahlung von Krankengeld zuständig ist. Zu beachten ist, dass der Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses besteht.

Verkürzt sich die Arbeitszeit aufgrund von Kurzarbeit im Sinne des SGB III, ist die verkürzte Arbeitszeit für ihre Dauer als die für den Arbeitnehmer maßgebende regelmäßige Arbeitszeit anzusehen. Das Entgelt wird dann also nur in Höhe der verkürzten Arbeitsstunden gezahlt. Dies gilt nicht bei Bezug von Krankengeld: Hier liegen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vor. Erkrankt der Arbeitnehmer vor der Phase der Kurzarbeit bzw. bevor ein Kurzarbeitergeldanspruch besteht, erhält er für die Zeit der Erkrankung Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Arbeitsstunden, die er ohne die Arbeitsunfähigkeit gearbeitet hätte.

Sollte der Arbeitnehmer trotz seiner arbeitsunfähigen Erkrankung keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben – z. B. weil die Dauer von sechs Wochen bereits abgelaufen ist – erhält der Arbeitnehmer für die fiktive Arbeitszeit sowie für die Zeit des Arbeitsausfalls Krankengeld auf der Basis des Regelentgelts vor der Erkrankung.

Sobald die Phase der Kurzarbeit beginnt, erhält der Arbeitnehmer für die durch Kurzarbeit ausgefallenen Arbeitsstunden Krankengeld. Abweichend zum Kurzarbeitergeld erstattet hier die Krankenkasse des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber auf Antrag das ausbezahlte Krankengeld. Für die nicht kurzarbeitsbedingt ausgefallenen Stunden bleibt es bei der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber für einen Zeitraum von bis zu sechs Wochen. Sollte der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit bzw. am Tag ihres Beginns arbeitsunfähig erkranken, wird ihm sein Entgelt auch fortgezahlt. Dann bildet das gekürzte Arbeitsentgelt auf Grundlage der verkürzten Arbeitszeit während der Kurzarbeit die Grundlage.

Für die wegen der Kurzarbeit ausgefallenen Arbeitsstunden hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, d.h. die Agentur für Arbeit kommt für den Entfall des Entgeltes auf. Besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, erhält der Arbeitnehmer für die fiktive Arbeitszeit und die Zeit des Arbeitsausfalls allein Krankengeld auf der Basis des Regelentgelts vor der Erkrankung.

Hat der Arbeitnehmer bereits vor längerer Zeit eine medizinische Maßnahme geplant und bewilligt bekommen, wie z. B. eine Reha, und fällt diese dann in die Zeit der Kurzarbeit, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld für die Zeit des Arbeitsausfalls.

Arbeitnehmer erhalten auch an Feiertagen Entgeltfortzahlung in Höhe des Entgelts, dass sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Fällt ein Feiertag in die Zeit der Kurzarbeit und ist der Arbeitnehmer gleichzeitig arbeitsunfähig erkrankt, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Entgelt zahlen, das er ohne den Feiertag erhalten hätte – also das gekürzte Arbeitsentgelt – sowie Entgelt in Höhe des Kurzarbeitergelds. Für den Feiertag erhält der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld nicht von der Agentur für Arbeit zurück.

Forderung keine A-1-Bescheinigung bei kurzen Dienstreisen

Die FDP-Fraktion fordert, Auslandsentsendungen zu vereinfachen und Protektionismus zu bekämpfen. Sie verlangt von der Bundesregierung u. a. bei der Umsetzung der nationalen Entsenderichtlinie für eine Eins-zu-Eins-Umsetzung zu sorgen und nicht im Nachhinein neue bürokratische Maßnahmen darin zu integrieren. Außerdem soll sich die Bundesregierung dafür einsetzen, dass die Entsenderichtlinie europaweit möglichst einheitlich umgesetzt wird und dass es für kurzfristige Dienstreisen und Kurzentsendungen Ausnahmen von der Pflicht geben soll, sich eine A-1-Bescheinigung ausstellen zu lassen. Es bleibt abzuwarten, ob sich hier Erfolge abzeichnen.

Nettolohnoptimierung - Regeln und Grenzen in der SV

Schnell gelesen: nicht allein die steuerliche Zusätzlichkeiterfordernis gefährdet die Umsetzung von Gehaltsextras, auch die Sozialversicherung setzt dies nun verstärkt in der Prüferpraxis ein und setzt hier sehr enge Maßstäbe bzgl. der arbeitsrechtlichen Anforderungen.

Sogenannte Nettolohnoptimierungsmodelle sind schon seit längerer Zeit in aller Munde. Lagen die Prüfungen dazu schwerpunktmäßig in den letzten Jahren meist auf der Lohnsteuer, möchten wir erneut auf die „Problematik" der Sozialversicherung verweisen.

Grundsätzlich gilt: Zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden oder ob sie unmittelbar oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Ergänzend hierzu bestimmt § 1 SvEV, welche Zuwendungen nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind. Darin finden sich z. B. bestimmte Einnahmen, Beiträge und Zuwendungen, die vom Arbeitgeber nach den Regelungen des Steuerrechts lohnsteuerfrei belassen oder pauschal besteuert werden. Dies gilt jedoch nur dann, wenn sie zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden.

Beitragsfreiheit von Entgeltbestandteilen kann grundsätzlich auch bei einem „Gehaltsverzicht" unter gleichzeitiger Vereinbarung „zusätzlicher" lohnsteuerfreier Leistungen bzw. pauschalbesteuerter Leistungen möglich sein.

Beiden Arbeitsvertragsparteien muss klar sein, dass sie sich auf eine für beide Seiten bindende und auf Dauer geltende Vertragsänderung einlassen. Eine Regelung, die die „Gehaltsumwandlung" mit einer auflösenden Bedingung oder einer Rückfallklausel in den ursprünglichen Vertragszustand vorsieht, wäre also nicht nutzbar. Ebenso schädlich ist jede Regelung, die ein einseitiges Rückkehrrecht des Arbeitnehmers zu seiner vorherigen Vergütungsvereinbarung einräumt.

Als weitere Voraussetzung für die Beitragsfreiheit von Entgeltbestandteilen sieht § 1 SvEV die Lohnsteuerprivilegierung dieser Leistungen vor. Viele der in der Praxis sehr beliebten steuerfreien oder pauschalbesteuerten Leistungen, wie beispielsweise der Kindergarten- und Kinderbetreuungszuschuss oder Fahrtkostenzuschüsse unterliegen einer eigenen steuerlichen Zusätzlichkeitserfordernis und zudem hat das BMF mit Schreiben vom 05.02.2020 die Zusätzlichkeitserfordernis eng definiert. Im Jahressteuergesetz 2020 soll die Zusätzlichkeit nun entsprechend definiert werden: Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung werden demnach nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wen

- die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
- der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
- bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht

wird. Die neue Regelung soll am Tag nach Verkündung des Gesetzes in Kraft treten. Auf der sicheren Seite ist derjenige Arbeitgeber, der bei einem Neuvertrag oder einer Vertragsänderung den ursprünglichen Barlohn unangetastet lässt und die beitrags- und steuerprivilegierten Leistungen „obendrauf" gewährt.

Start der Ausbildungsprämie

Wie bereits informiert, wurde am 31. Juli 2020 die Förderrichtlinie des Bundesprogramms "Ausbildungsplätze sichern" im Bundesanzeiger veröffentlicht und tritt damit in Kraft. Ab sofort können bei der Bundesagentur für Arbeit Anträge gestellt werden. Die Antragsformulare finden Sie unter https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/bundesprogramm-ausbildungsplaetze-sichern .

Um den Antrag stellen zu können, benötigen Arbeitgeber zuerst von der IHK eine Bescheinigung, in der die Eintragung der Ausbildungsverträge in das Verzeichnis unter Nennung der Ausbildungsvergütung bestätigt wird. Die IHKs halten dazu Vorlagen auf ihren Webseiten vor. Bitte reichen Sie die von Ihnen ausgefüllte Bescheinigung per Post oder per E-Mail-Adresse bei der IHK ein.

Nach der Überprüfung der Angaben erhalten die Arbeitgeber das Formular mit der Bestätigung der IHK zurück. Die Gewährung der Zuwendung erfolgt im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel nach der Reihenfolge des Antragseingangs mit den vollständigen Unterlagen bei der Bundesagentur für Arbeit.

Gesetzlicher Mindestlohn steigt stufenweise auf 10,45 EUR

Die Mindestlohnkommission hat sich auf einen mehrstufigen Weg zur Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns geeinigt, der in folgenden Stufen bis zum 01.07.2022 ansteigen wird.

Stufenweise Mindestlohnerhöhung (jeweils brutto je Zeitstunde)

Zum 01.01.2021	9,50 EUR
Zum 01.07.2021	9,60 EUR
Zum 01.01.2022	9,82 EUR
Zum 01.07.2022	10,45 EUR

Bitte berücksichtigen Sie diese Rechengrößen wie immer insbesondere bei Ihren Minijobbern.

Hat ein Mitarbeiter eine Pauschale von 450 EUR erhalten, reduziert sich die daraus resultierende Arbeitszeit ab 01.01.2021 auf 450 EUR / 9,50 EUR = 47,34 Stunden. Ab Juli 2020 sind dann nur noch 450 EUR / 10,45 EUR möglich, d. h. 43 Stunden denkbar.

Mindeststundenentgelte für Arbeitgeber

Am 31.08.2020 ist die neue allgemeinverbindliche Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit in Kraft getreten. Sie gilt bis zum 31. Dezember 2022 und kann im Bundesanzeiger nachgelesen werden.

Das Mindeststundenentgelt beträgt

a) in Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen:	
vom 01.09.2020 bis 30.09.2020	9,88 EUR
vom 01.10.2020 bis 31.03.2021	10,10 EUR
b) in den übrigen Bundesländern:	
vom 01.09.2020 bis 31.03.2021	10,15 EUR
c) im gesamten Bundesgebiet:	
vom 01.04.2021 bis 31.03.2022	10,45 EUR
vom 01.04.2022 bis 31.12.2022	10,88 EUR

Es gilt das Mindeststundenentgelt des Arbeitsortes. Auswärtig beschäftigte Arbeitnehmer behalten jedoch den Anspruch auf das Entgelt ihres Einstellungsortes, soweit dieses höher ist.

Die neue Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit bindet durch ihre Allgemeinverbindlichkeit auch ausländische Zeitarbeitsunternehmen, die z. B. Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden, sowie nicht tarifgebundene deutsche Zeitarbeitsunternehmen. Diese müssen jetzt ihren Zeitarbeitnehmern anstelle des gesetzlichen Mindestlohns mindestens die neuen allgemeinverbindlichen Mindeststundenentgelte vergüten.

Besonderheiten bei der Unterbrechung einer geringfügigen Beschäftigung

Schnell gelesen: wird ein Minijobber nicht mehr eingesetzt, hat er evtl. weitere Entgeltansprüche. Bei Entfall der Entgeltansprüche muss genau überwacht werden, ob nach Rückkehr in den Minijob ein neuer Befreiungsantrag nötig wird.

Viele Unternehmen setzen Minijobber für Tätigkeiten im Unternehmen ein. Besonders jetzt im Rahmen von Corona werden diese Kollegen aber häufig nicht mehr „abgerufen", damit also in der Entgeltabrechnung unterbrochen.

Neben den Risiken auf Entgeltanspruch trotz nicht Abruf – seit 2019 haben Minijobber ja ohne vertragliche Regelung einen Anspruch auf Lohnfortzahlung für 20 Stunden pro Woche – sind hier weitere Dinge zu beachten:

Regelungen dazu, ob eine neue Beschäftigung aufgenommen oder eine frühere fortgesetzt wird, finden sich ausschließlich in den Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenorganisationen in der Sozialversicherung.

Dabei gehen die Spitzenverbände in der Sozialversicherung von einer Fortsetzung eines 450-EUR-Minijobs bei demselben Arbeitgeber aus, wenn zwischen dem Ende der ersten Beschäftigung und dem Beginn der neuen Beschäftigung weniger als zwei Monate liegen.

Beispiel: Ein Aushilfskellner arbeitet bis zum 30.06.2020 in einem 450-EUR-Minijob. Ab dem 01.08.2020 (Variante a) bzw. ab dem 01.10.2020 (Variante b) kellnert er beim gleichen Arbeitgeber erneut als 450-EUR-Minijobber.

Ergebnis: Bei Variante a setzt er seine bisherige Beschäftigung fort, weil zwischen dem Ende der früheren Beschäftigung am 30.06.2020 und dem Beginn der neuen Beschäftigung am 01.08.2020 weniger als zwei Monate liegen. Bei Variante b setzt er seine bisherige Beschäftigung nicht fort, weil zwischen dem Ende der früheren Beschäftigung am 30.06.2020 und dem Beginn der neuen Beschäftigung am 01.10.2020 mehr als zwei Monate liegen.

Praxistipp: in der Praxis finden diese Überlegungen oftmals keine Berücksichtigung: das Entgelt wird eingestellt (ob dies arbeitsrechtlich korrekt gehandhabt ist, sei dahingestellt, aber oftmals gilt eben doch noch eine Art Vergütung auf Abruf), nach einem Monat erfolgt die Abmeldung bei der Sozialversicherungsbehörde und bei Besserung der Rahmenbedingungen erfolgt die Anmeldung bei Wiederaufnahme der Tätigkeit.

Hier sind aber weitere Konsequenzen zu beachten:

Rentenversicherungspflicht und Antrag auf Befreiung

Arbeitnehmer, die nach dem 31.12.2012 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen bzw. aufgenommen haben, sind versicherungspflichtig in der gesetzlichen Rentenversicherung. Personen, die einen 450-EUR-Minijob ausüben, können sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Die Befreiung gilt für **die gesamte Dauer** der geringfügig entlohnten Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden. Der Befreiungsantrag verliert seine Wirkung, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 EUR überschreitet; sonst erst mit Aufgabe der geringfügig entlohnten Beschäftigung.

Für eine erneute geringfügig entlohnte Beschäftigung bedeutet dies:

- Nimmt der Arbeitnehmer eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber auf, unterliegt er in dieser Beschäftigung der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Er muss auf Wunsch erneut einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht stellen. Dies gilt auch, wenn sich die neue Beschäftigung nahtlos an die bisherige Beschäftigung anschließt.
- Folgt eine erneute geringfügig entlohnte Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber, ist von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, dass es sich immer noch um dieselbe Beschäftigung handelt; er ist von der Rentenversicherungspflicht befreit, wenn zwischen dem Ende der ersten (ggf. auch befristeten) Beschäftigung und dem Beginn der neuen Beschäftigung weniger als zwei Monate liegen.

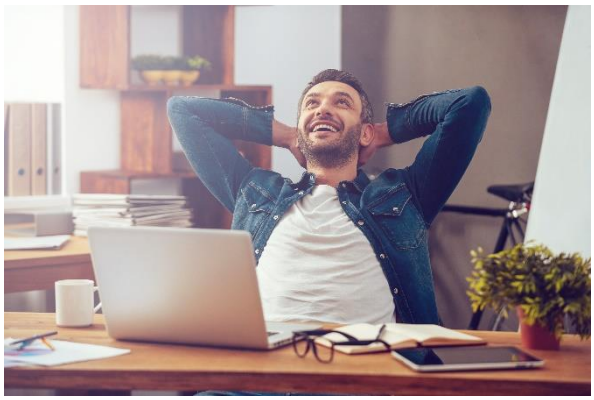
Vorsicht: Wird unmittelbar im Anschluss an eine geringfügig entlohnte (Dauer-)Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber eine auf längstens drei Monate befristete Beschäftigung (01.03.2020 bis 31.10.2020: fünf Monate) vereinbart, ist eine Kurzfristigkeit nicht anwendbar.

Praxistipp: Versicherungsfreiheit aufgrund einer kurzfristigen Beschäftigung kann NUR vorliegen, wenn sich die beiden Beschäftigungsverhältnisse nach dem Inhalt des Arbeitsvertrags in wesentlichen Punkten (Arbeitszeit, Aufgabenstellung, Eingliederung in einen anderen Betriebsteil, Höhe des Arbeitslohns) unterscheiden.

Neue Hinweise zum grenzüberschreitenden Home-Office

Die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA) hat ihre Hinweise für Grenzgänger konkretisiert, die wegen der Corona-Pandemie von zu Hause arbeiten.

Die Regelung, dass bei vorübergehender grenzüberschreitender Tätigkeit aus dem Homeoffice keine Änderung des Sozialversicherungsrechts erfolgt, betrifft demnach Tätigkeiten von bis zu 24 Monaten.



Eine A1-Bescheinigung ist nur dann erforderlich, wenn im Wohnstaat ein Nachweis über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften gefordert werden sollte. "Hintergrund hierfür ist, dass die Beschäftigung im Wohnmitgliedstaat vorübergehend und in Übereinstimmung mit dem Direktionsrecht des Arbeitgebers erfolgt", heißt es auf der Internetseite der DVKA.

Nach Auffassung der DVKA ergeben sich bis mindestens 31. Dezember 2020 keine Änderungen in Bezug auf das Sozialversicherungsrecht, wenn wegen der Coronavirus-Pandemie die Arbeitszeit anders verteilt wird. Dies gilt auch dann, wenn beispielsweise die Tätigkeit vorübergehend ausschließlich zu Hause ausgeübt wird. Ausgestellte A1-Bescheinigungen bleiben auch für diese Zeit gültig.

Verhaltener Start für das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG)

Schnell gelesen: das FEG verschafft Arbeitnehmern mit Berufsausbildung und Hochschulabsolventen aus Ländern außerhalb der EU einen vereinfachten Zugang zum Arbeitsmarkt in Deutschland. Die Hürden sind aber nach wie vor sehr hoch und sollten im Vorfeld sehr genau geprüft werden.

Seit März bietet das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) einen leichteren Zugang für Bewerber aus Drittstaaten. Die Einschränkungen durch Corona hat hier die Ansätze erst einmal weitestgehend gestoppt.

Das Auswärtige Amt hat in der ersten Jahreshälfte 30.117 Visa zur Erwerbstätigkeit ausgegeben - so wenige wie zuletzt 2015. Die Zahl der nach dem Gesetz vergebenen Visa zwischen April und Juni belief sich auf nur gut 2.300.

Die Kernpunkte des Gesetzes ist die Klarstellung einer eindeutigen Begriffsdefinition: als Fachkräfte gelten Hochschulabsolventen und Beschäftigte mit einer qualifizierten Berufsausbildung.

Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten sollen mit einem Arbeitsvertrag und anerkannter Qualifikation in ihren jeweiligen Berufen in Deutschland arbeiten dürfen. Die bisherige Beschränkung auf Mangelberufe fällt weg.

Die bisher in vielen Fällen erforderliche Abfrage, ob für eine offene Stelle ein geeigneter Kandidat aus Deutschland oder der EU zur Verfügung steht, wurde bundesweit ausgesetzt. Wenn sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt ändert, soll die Vorrangprüfung aber wiedereingeführt werden können, zum Beispiel in einzelnen Regionen oder für bestimmte Berufe. Die Prüfung der Arbeitsbedingungen durch die Bundesagentur für Arbeit bleibt bestehen.

Wer über eine berufliche Qualifikation verfügt, darf seinen Beruf in Deutschland ausüben. Auch eine Beschäftigung in verwandten Bereichen ist möglich. Die Qualifikation eines ausländischen Bewerbers soll schon als gleichwertig anerkannt sein, bevor er nach Deutschland kommt. Hierfür wurde die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) eingerichtet, die vom Standort Bonn aus den Arbeitssuchenden als bundesweiter Ansprechpartner zur Seite steht. Sie ist bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit angesiedelt.

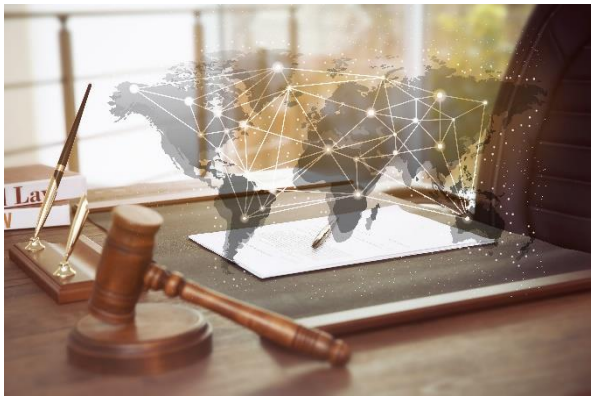
Wer eine qualifizierte Berufsausbildung nachweist, kann sechs Monate lang zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland kommen. Während dieser Zeit dürfen Bewerber für bis zu zehn Stunden auf Probe arbeiten oder ein Praktikum absolvieren. Voraussetzungen: Gute Deutschkenntnisse auf B2-Niveau und ein gesicherter Lebensunterhalt. Ein Anrecht auf Sozialleistungen besteht nicht.

Fachkräfte nach dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz sind drittstaatsangehörige Ausländer, die

1. eine inländische qualifizierte Berufsausbildung oder eine mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertige ausländische Berufsqualifikation besitzen oder
2. einen deutschen, einen anerkannten ausländischen oder einen einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss haben.

Nur IT-Spezialisten dürfen auch ohne formalen Abschluss einreisen, müssen allerdings innerhalb der letzten sieben Jahre drei Jahre praktische Erfahrung vorweisen und ein Gehalt von mindestens 60 % der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung beziehen, d. h. ein Gehalt von derzeit mindestens 4.140 EUR im Monat. Final prüft die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen von Vermittlungsabsprachen den Kenntnisstand der Bewerber und bestimmt, welche Qualifizierungsmaßnahmen diese für die Anerkennung ihrer Qualifikation noch benötigen.

Das FEG stellt klar, dass vor der Einreise der Abschluss des Ausländers im sogenannten Anerkennungsverfahren auf seine Gleichwertigkeit überprüft wird. Die Erteilung eines Visums soll deutlich schneller möglich sein, wenn Arbeitgeber bei der zuständigen Ausländerbehörde das beschleunigte Fachkräfteverfahren nutzen. Im Portal "Make it in Germany" wird der Ablauf



Schritt für Schritt erklärt.

Auslandstätigkeit: Neue steuerfreie Kaufkraftzuschläge zum 01.07.2020

Das Auswärtige Amt hat für einige Dienstorte die Kaufkraftzuschläge neu festgesetzt. Die steuerfreien Beträge wurden zum 01.07.2020 durch ein BMF-Schreiben vom 01.07.2020 angepasst. Die Gesamtübersicht der Kaufkraftzuschläge (Stand 01.07.2020) finden Sie HIER

Brexit: Der Countdown läuft

Bis Dezember müssen neue Regelungen für das künftige Verhältnis mit dem Vereinigten Königreich stehen.

Mit der "Mitteilung zur Vorbereitung auf das Ende des Übergangszeitraums zwischen der Europäischen Union und dem Vereinigten Königreich" hat die Europäische Kommission ein umfangreiches Dokument veröffentlicht und mögliche Verhandlungsszenarien für die verschiedenen Branchen zum Download angeboten.

Zum Thema Sozialversicherung heißt es im zentralen Dokument: "Selbst im Rahmen eines künftigen Partnerschaftsabkommens mit dem Vereinigten Königreich könnten potenziell nur bestimmte Sozialversicherungsansprüche sichergestellt werden." Die genauen Einzelheiten würden vom Ergebnis der Verhandlungen über die künftige Partnerschaft abhängen.

Dies bestätigt die Annahme, dass Betroffene sich auf einen abkommenslosen Zustand einstellen müssen. Die aktuelle Situation lässt wenig Hoffnung, dass er noch eine andere Ergebnislage geben wird.

Neue EU-Richtlinie zu Arbeitsbedingungen ausländischer Dienstleister

Auch wenn Auslandsentsendungen derzeit eher die Ausnahme sind, gelten seit wenigen Wochen in der EU neue Regeln für die Arbeitsbedingungen.

Bis Ende Juli 2020 mussten die Mitgliedstaaten die entsprechende EU-Richtlinie in nationales Recht umsetzen, bei der es um Arbeitsbedingungen ausländischer Dienstleister geht. Die neuen Vorschriften sollen dafür sorgen, dass die entsandten Arbeitskräfte stärker als bislang und auf Grundlage der Gleichbehandlung von den im Bestimmungsstaat geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen profitieren. Besonders zu berücksichtigen sind dabei folgende durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder Tarifverträge festgelegte Arbeits- bzw. Beschäftigungsbedingungen:

- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten
- Bezahlter Mindestjahresurlaub
- Entlohnung einschließlich Überstundensätze
- Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz
- Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen
- Bedingungen für die Unterkünfte von Arbeitnehmern, wenn sie vom Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz entfernt sind, zur Verfügung gestellt werden.

Um Lohndumping und Benachteiligung heimischer Arbeitskräfte zu vermeiden, wurde die Entsenderichtlinie 2014/67/EU verschärft. Die EU-Länder haben entsprechende nationale Gesetze erlassen und Systeme zur elektronischen Anmeldung eingerichtet, um die in der Entsenderichtlinie definierten Regelungen einhalten zu können.

Ein bürokratischer Flickenteppich unterschiedlichster Meldeverfahren lässt Entsendungen für Arbeitgeber zu einer zunehmend komplexen Aufgabe werden - zusätzlich zur Erfüllung der arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Pflichten. Wir haben den Stand der Dinge zur Meldepflicht in den wichtigsten Nachbarstaaten und Entsendeländern für Sie zusammengefasst (alphabetisch sortiert):

Belgien
Deutsche Unternehmen müssen bei vorübergehenden Dienstleistungen in Belgien eine Meldung über das Portal Limosa vornehmen. Die belgische Regierung stellt auf ihrer Internetseite eine ausführliche Anleitung zur Verfügung. Dort gibt es auch eine Auflistung der benötigten Dokumente in deutscher Sprache.

Bulgarien
Bulgarien hat zur Umsetzung der EU-Entsenderichtlinie ein Gesetz erlassen, wonach ausländische Arbeitgeber entsandte Mitarbeiter anmelden müssen. Dies gilt sowohl für Dienstleistungen als auch für innerbetriebliche Transfers. Die Registrierung erfolgt über ein Online-Portal. Dort sind auch weitere Informationen zu Sanktionen, Arbeitsbedingungen und Rechtsprechung erhältlich.

Dänemark
In Dänemark müssen deutsche Unternehmen ihre Mitarbeiter im Register für ausländische Dienstleister (RUT) anmelden. Die Entsendebestimmungen und Formulare sind in deutscher Sprache auf der von den dänischen Behörden betriebenen Internetseite workplacedenmark zu finden. Nicht alle Dienstleistungen sind meldepflichtig, die Ausnahmen sind in einer Anleitung zur RUT-Anmeldung aufgeführt. Dazu gehören beispielsweise firmeninterne Entsendungen sowie die Teilnahme an Seminaren und Konferenzen. Hier ist auch eine Monteurklausel beschrieben, nach der die Arbeit an technischen Anlagen für bis zu acht Tage nicht unter die Meldepflicht fällt.

Finnland
Wenn Unternehmen Mitarbeiter nach Finnland entsenden, müssen Beschäftigte diese über ein entsprechendes Online-Formular anmelden. Informationen zu den Bestimmungen für Entsendungen gibt es auf der Webseite des finnischen Ministeriums für Arbeitssicherheit und Gesundheit.

Frankreich
Wann immer Unternehmen vorübergehend Mitarbeiter nach Frankreich entsenden, müssen sie diese beim zentralen Online-Portal SIPSI anmelden. Vorabmeldungen müssen vor dem Beginn

der Tätigkeit an die zuständigen Aufsichtsbehörden erfolgen. Wer Mitarbeiter auf eigene Rechnung nach Frankreich entsendet, ist von den Meldeformalitäten befreit.

Griechenland
Entsendungen nach Griechenland müssen durch den Arbeitgeber spätestens am Tag des Einsatzbeginns bei der zuständigen Arbeitsbehörde angemeldet werden. Die Grundlagen und Regeln stehen auf der Internetseite des Ministeriums YPAKP als Dokument in englischer Sprache zur Verfügung.

Irland
In Irland müssen Arbeitgeber unter anderem eine Anmeldung bei der Workplace Relations Commission vornehmen. Das auf der Internetseite verfügbare Formular muss Angaben zur Dauer der Entsendung, zur Art der Dienstleistung sowie zur Adresse des Tätigkeitsortes enthalten und muss unterschrieben an die Behörde zurückgesandt werden.

Italien
Wer Mitarbeiter nach Italien entsendet, muss spätestens bis zum Tag vor Beginn der Entsendung eine Anmeldung bei Cliclavoro vornehmen, dem Meldesystem des italienischen Arbeitsministeriums. Ein Merkblatt der Deutsch-Italienischen Handelskammer gibt ausführliche Hinweise für Arbeitgeber zu den jeweiligen Meldepflichten.

Luxemburg
Wer als deutscher Anbieter in Luxemburg Mitarbeiter einsetzt, muss diese im Vorfeld beim Luxemburger Gewerbeamt (ITM) anmelden. Damit sichergestellt wird, dass die Beschäftigungsbedingungen den luxemburgischen Vorgaben entsprechen, müssen sich Arbeitgeber auf der Plattform "e-Detachement" registrieren. In einem FAQ-Bereich liefert das ITM umfangreiche Informationen.

Niederlande
Unternehmen, die in den Niederlanden vorübergehend als Dienstleister im Einsatz sind, müssen vor Beginn der Tätigkeit detaillierte Angaben zu den entsandten Mitarbeitern machen. Die Pflicht gilt für Entsendungen aus der EU, dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und der Schweiz. Basis ist das "WagwEU", das Gesetz zur grenzüberschreitenden Arbeit der Niederlande. Das Portal "postedworkers.nl" wird von der niederländischen SVB (Sozialversicherungsbank) betrieben.

Österreich
Alle Mitarbeiter ausländischer Dienstleister müssen in Österreich bei der Zentralen Koordinierungsstelle des Bundesministeriums für Finanzen für die Kontrolle illegaler Beschäftigung angemeldet werden. Zudem müssen die Lohnunterlagen jederzeit vorgezeigt werden können. Auf ihrer Webseite stellt die Behörde verschiedene Formulare zur Anmeldung zur Verfügung.

Polen
Bei Entsendungen nach Polen müssen ausländische Arbeitgeber ihre Mitarbeiter bei der staatlichen Arbeitsinspektion PIP anmelden und neben Namen, Arbeitsort und Arbeitsdauer eine Kontaktperson benennen. Arbeitgeber können das Formular nach einem Login online ausfüllen werden oder auf der Internetseite der PIP herunterladen. Informationen gibt es auf der Webseite "Business in Poland".

Schweden
Wer als ausländisches Unternehmen in Schweden Dienstleistungen erbringt, muss entsandte Mitarbeiter beim Arbetsmiljöverket melden. Die Behörde stellt auf ihrer Webseite alle aktuellen Informationen und Anmeldeformulare zur Verfügung. Seit Ende Juli 2020 sind veränderte Regeln zu beachten: So müssen spätestens am Tag des Arbeitsbeginns Entsendungen gemeldet und eine Kontaktperson in Schweden angegeben werden. Schwedische Auftraggeber müssen außerdem den gewerblichen Einsatz ausländischer Dienstleister spätestens drei Tage nach Arbeitsbeginn melden.

Schweiz
Die Schweiz hat mit der EU ein Freizügigkeitsabkommen verabschiedet, nach dem die grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung für bis zu 90 effektive Arbeitstage pro Kalenderjahr erlaubt ist. Es besteht eine Meldepflicht, die Arbeitgeber über eine Anmeldung per Online-Portal erfüllen. In einigen Branchen wie dem Bau-, Gast- und Sicherheitsgewerbe ist schon ab dem ersten Tag eine Meldung fällig. Alle anderen Tätigkeiten müssen erst ab einer Dauer von acht Tagen pro Kalenderjahr angemeldet werden. Ausführliche Informationen erhalten Arbeitgeber auf der Internetseite der Schweizerischen Eidgenossenschaft.

Slowakei
Arbeitgeber müssen Entsendungen in die Slowakei spätestens am Tag des Einsatzbeginns beim slowakischen Nationalen Arbeitsinspektorat melden. Die Übermittlung der Daten erfolgt über ein Online-Portal. Auf ihrer Internetseite stellt die Arbeitsbehörde zahlreiche Informationen zu den Beschäftigungsbedingungen und Pflichten in englischer Sprache zur Verfügung.

Spanien
Bei Entsendungen nach Spanien müssen ausländische Arbeitgeber ab einer Dauer von acht Tagen eine Meldung an die lokalen Arbeitsbehörden (Autoridades laborales) vornehmen. Ausführliche Informationen zur Entsendemitteilung (Comunicación del desplazamiento) stehen auf der Internetseite in englischer Sprache zur Verfügung.

Tschechische Republik
Spätestens an dem Tag, an dem eine Entsendung in die Tschechische Republik beginnt, müssen Arbeitnehmer per Formular bei der tschechischen Arbeitsbehörde angemeldet werden. Informationen zu den arbeitsrechtlichen Bestimmungen, zum Arbeitsschutz sowie für Dienstleistungen stehen in deutscher Sprache auf der Internetseite der staatlichen Arbeitsaufsicht zur Verfügung.

Ungarn
Ausländische Firmen müssen ihre entsandten Mitarbeiter bei Dienstleistungen in Ungarn vor Arbeitsbeginn bei den lokalen Arbeitsbehörden anmelden. Hierfür gibt es ein Online-Portal mit Formularen, in dem alle Angaben zum Unternehmen, zum Einsatzort und zum Handelspartner in Ungarn gemacht werden müssen.

Vereinigtes Königreich / Großbritannien
Eine Meldepflicht für ausländische Dienstleister gibt es im Vereinigten Königreich nicht. Durch den Austritt aus der EU fällt Großbritannien zudem nicht mehr in den Geltungsbereich der EU-Entsenderichtlinie. Während der Brexit-Übergangsphase gelten jedoch die Regeln des EU-Binnenmarktes weiter. Nach dem Ende der Brexit-Übergangsphase am 31. Dezember 2020 können sich langfristig Änderungen für Entsendungen ergeben, über die wir Sie in unserem Newsletter auf dem Laufenden halten.