INHALT II. 2021

- Verlängerung der Abgabefrist von Lohnsteuer-Anmeldungen während Corona
- Verlängerung Corona-Bonus
- Steuer- und sv-freie Kindergartenzuschüsse des Arbeitgebers
- Für Helfer im Impfzentrum sind Freibeträge nach § 3 Nr. 26 EStG nutzbar
- Besteuerung des geldwerten Vorteils nach der 0,002-%-Regelung in Corona-Zeiten
- Gestaltung der privaten Nutzung von Firmenwagen durch einen Fahrzeugpool
- Die betriebliche Gesundheitsförderung nach § 3 Nr. 34 EStG – BMF liefert Umsetzungshilfe
- Erstattung der Home-Office-Pauschale
- Überlassung und Übereignung von (Elektro-)Fahrrädern
- Zweitwohnung/doppelte Haushaltsführung – dies kann der Arbeitgeber erstatten
- Ein-Euro-Kaufvertrag für Handyzuschüsse Gestaltungsmissbrauch nach § 3 Nr. 45 EStG?
- Anhebung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen und weitere Neuerungen geplant
- Entschädigung für Kinderbetreuung in Zeiten von Corona
- Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld / kurzfristige Beschäftigung
- Wann hat der Widerspruch im Sozialversicherungsrecht aufschiebende Wirkung?
- Referentenentwurf des BMAS zur Änderung des Befristungsrechts
- Verlängerung Erleichterung Zugang Kurzarbeitergeld
- Nicht anlasslos auf Zusatzurlaub für Schwerbehinderte hinweisen
- Gleichzeitige Erwerbstätigkeit in Mitglied- und Abkommensstaaten
- Kein Firmensitz in Deutschland? So melden Sie Mitarbeiter korrekt an

Verlängerung der Abgabefrist von Lohnsteuer-Anmeldungen während Corona

Arbeitgebern können die Fristen zur Abgabe monatlicher oder vierteljährlicher Lohnsteuer-Anmeldungen während der Corona-Krise im Einzelfall auf Antrag verlängert werden, soweit sie selbst oder der mit der Lohnbuchhaltung und Lohnsteuer-Anmeldung Beauftragte nachweislich unverschuldet daran gehindert sind, die Lohnsteuer-Anmeldungen pünktlich zu übermitteln. Die Fristverlängerung darf maximal zwei Monate betragen, so regelt dies das BMF- Schreiben vom 23.04.2020.

Verlängerung Corona-Bonus

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern aufgrund der Corona-Krise Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 EUR steuer- und abgabenfrei gewähren. Mit dem aktuell im Bundestag verabschiedeten Abzugsteuerentlastungsmodernisierungsgesetz wurde die Frist, in der ausgezahlt werden muss, bis zum 31. März 2022 verlängert werden. Die nötige Zustimmung des Bundesrates erfolgte bei dessen Sitzung am 28. Mai 2021. Der steuerfreie Betrag von maximal 1.500 EUR bleibt dabei unverändert. Es wird lediglich der Zeitraum für die Auszahlung des Betrags oder eines noch nicht ausgeschöpften Teilbetrags verlängert.

Steuer- und sv-freie Kindergartenzuschüsse des Arbeitgebers

Schnell gelesen: Kindergartenzuschüsse sind gerne genutzte zusätzliche Arbeitgeberleistungen, da diese lohnsteuer- und auch beitragsfrei in der Sozialversicherung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden können.

Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen sind steuerfrei.

Die Einrichtung muss gleichzeitig für die Unterbringung und Betreuung des Kindes geeignet sein. Nicht von der Steuerbefreiung erfasst werden deshalb z. B. Leistungen für die Betreuung im eigenen Haushalt, z. B. durch Kinderpflegerinnen oder Familienangehörige oder Beförderungs- und Fahrtkosten, z. B. Fahrten zum Kindergarten und zurück.

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass Arbeitgeber einem Kindergarten oder einer vergleichbaren Einrichtung etwas zuwenden. Damit verfolgen sie das Ziel, für die Kinder der Arbeitnehmer ein Belegungsrecht ohne Bewerbungsverfahren und Wartezeit zu erwerben. Diese Zuwendungen sind den Arbeitnehmern nicht als geldwerter Vorteil zuzurechnen.

Beispiel: Arbeitgeber A bezahlt für einen Kindergarten neue Spielgeräte im Wert von 25.000 EUR und erhält dadurch das Recht, dass jährlich bis zu fünf seiner Arbeitnehmer ohne Bewerbung einen Kindergartenplatz erhalten. Für die jeweiligen Arbeitnehmer übernimmt er zudem den monatlichen Beitrag von 200 EUR zzgl. der monatlichen Verpflegungspauschale von 50 EUR.

Die Einmalzahlung von 25.000 EUR führt bei den Arbeitnehmern nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn. Sie ist bei A als Betriebsausgabe abzugsfähig. Bei der monatlichen Kostenübernahme in Höhe von 200 bzw. 50 EUR handelt es sich um steuerfreie Kindergartenzuschüsse.

Praxistipp: Ob der beim Arbeitgeber beschäftigte Elternteil die Aufwendungen, z. B. den Kindergartenbeitrag, selbst trägt oder der andere Elternteil, ist für die steuerfreie Erstattung durch den Arbeitgeber nicht von Bedeutung. Steuerfreie Erstattungen sind nur möglich, soweit die Aufwendungen auf nicht schulpflichtige Kinder des Arbeitnehmers entfallen. Damit kommt z. B. eine Erstattung für eigene, adoptierte oder Pflegekinder in Betracht. Nicht erstattungsfähig sind aber Aufwendungen für „fremde" Kinder, z. B. für Kinder des Partners aus einer früheren Beziehung, die nicht adoptiert oder als Pflegekind aufgenommen wurden.

Zudem beschränkt sich die Begünstigung auf nicht schulpflichtige Kinder. Ob ein Kind schulpflichtig ist, richtet sich dabei nach dem jeweiligen landesrechtlichen Schulgesetz. Der Arbeitgeber braucht die Schulpflicht aus Vereinfachungsgründen nicht zu prüfen bei Kindern, die

- das sechste Lebensjahr (im laufenden Kalenderjahr) noch nicht vollendet haben,
- im laufenden Kalenderjahr das sechste Lebensjahr nach dem 30.06. vollendet haben und noch nicht vorzeitig eingeschult wurden, oder
- im laufenden Kalenderjahr das sechste Lebensjahr vor dem 01.07. vollendet haben.

Zusätzlichkeit als Voraussetzung

Die Voraussetzung der Zusätzlichkeit erfordert, dass die zweckbestimmte Leistung zum Arbeitslohn hinzukommt, den der Arbeitgeber arbeitsrechtlich schuldet. Wird der Kindergartenzuschuss unter Anrechnung auf den arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitslohn oder durch dessen Umwandlung gewährt, liegt keine zusätzliche Leistung vor. Eine Steuerfreiheit kommt dann nicht in Frage.

Nicht möglich ist also, einem Arbeitnehmer eine Gehaltserhöhung von z. B. 150 EUR zuzusagen. Dieser verzichtet auf diese und erhält monatlich 150 EUR als Zuschuss für die Kita-Gebühren. Aus Sicht der Finanzverwaltung wäre das Entgeltumwandlung und damit würde der monatliche Zuschuss von 150 EUR voll steuerpflichtig.Handelt es sich um eine betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers (z. B. Betriebskindergarten), sind keine weiteren Nachweise erforderlich. Die Voraussetzungen ergeben sich bereits aus den Anmeldeunterlagen der Arbeitnehmer, aus denen das Alter des Kindes und andere Daten ersichtlich sind. Die Leistungen sind daher steuerfrei.

Weitergehende Leistungen

Werden darüberhinausgehende Leistungen erbracht (z. B. Organisation und Bezahlung eines Bustransfers für die Kinder zum betrieblichen Kindergarten), handelt es sich um eine Sachleistung, die voll steuerpflichtig ist.

In der Praxis üblicher ist es jedoch, dass die Kinder in einer außerbetrieblichen Einrichtung betreut werden (z. B. städtischer Kindergarten). In diesem Fall bestehen für den Arbeitgeber zwei Möglichkeiten:

- Der Arbeitgeber entrichtet die Entgelte direkt an den Kindergarten. Dann sind keine weiteren Aufzeichnungen im Lohnkonto erforderlich.
- Der Arbeitnehmer überweist den monatlichen Beitrag selbst an den Kindergarten, der Arbeitgeber erstattet ihm den Betrag. Hierbei handelt es sich um eine Barzuwendung. Diese ist nur steuerfrei, soweit der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung nachgewiesen hat.

Wichtig: Der Arbeitnehmer muss gegenüber dem Arbeitgeber den Nachweis erbringen, dass er in Höhe der gezahlten Leistungen tatsächlich Kindergartenbeiträge etc. geleistet hat (z. B. Beitragsbescheinigung). Diese Unterlagen hat der Arbeitgeber im Original als Beleg zum Lohnkonto aufzubewahren.

Arbeitgeberleistungen und der Sonderausgabenabzug

In § 10 Abs. 1 Nr. 5 EStG ist außerdem geregelt, dass Eltern Kinderbetreuungskosten als Sonderausgaben abziehen können. Der Abzug beträgt zwei Drittel der Ausgaben und ist gedeckelt auf 4.000 EUR je Kind und Jahr. Voraussetzung ist, dass das Kind zum Haushalt gehört, noch keine 14 Jahre alt ist, die Eltern im Besitz einer Rechnung über die Kosten sind und diese unbar gezahlt haben. In der Praxis stellt sich die Frage, ob die steuerfreien Kindergartenzuschüsse des Arbeitgebers den Sonderausgabenabzug der Eltern mindern. Die Finanzverwaltung bejaht diese Auffassung.

Betroffene Eltern können gegen die Kürzung ihrer Sonderausgaben Einspruch einlegen und mit Hinweis auf die beiden Musterprozesse beim BFH das Ruhen des Verfahrens beantragen. Diese tragen die Az. III R 30/20 und III R 54/20.

Für Helfer im Impfzentrum sind Freibeträge nach § 3 Nr. 26 EStG nutzbar

Schnell gelesen: Der Übungsleiterfreibetrag bzw. die Ehrenamtspauschale lässt sich je nach Tätigkeit für eine nebenberufliche Tätigkeit in einem Corona-Impfzentrum in Anspruch nehmen.

Nebenberuflich ist die Tätigkeit dann, wenn

- diese bezogen auf das Kalenderjahr nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs beträgt oder
- neben einer Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, die auf maximal 14 Wochenstunden begrenzt ist.

Wichtig: zwischen beiden Tätigkeiten darf kein unmittelbarer Zusammenhang bestehen, das sollte hier der Fall sein: die Arbeit im Impfzentrum erfolgt für eine juristische Person (z. B. Bund, Länder, Gemeinde). Zusätzlich ist der Mitarbeiter grundsätzlich arbeitsrechtlich nicht verpflichtet, in dem Impfzentrum auszuhelfen. Abrechnung und Vergütung beider Tätigkeiten sind in der Regel komplett getrennt.

Je nach nebenberuflicher Tätigkeit im Impfzentrum lässt sich

- der Übungsleiterfreibetrag nutzen für das Impfen, helfende/unterstützende Tätigkeit beim Impfen und für Aufklärungsgespräche am Patienten;
- die Ehrenamtspauschale für die Arbeit in der Verwaltung des Zentrums, die Organisation und Materialbeschaffung und die Unterstützung und Versorgung des Personals, nicht jedoch im medizinischen Bereich.

Besteuerung des geldwerten Vorteils nach der 0,002-%-Regelung in Corona-Zeiten

Musste ein Arbeitnehmer 2020 wegen der Corona-Pandemie häufig im Home-Office arbeiten und pendelte er mit seinem Dienstwagen deshalb an nicht mehr als 180 Tagen zu seiner ersten Tätigkeitsstätte, kann er bei Abgabe seiner Steuererklärung beantragen, dass der geldwerte Vorteil für diese Fahrten nicht nach der 0,03-%-Methode ermittelt wird, sondern nach der 0,002-%-Methode. Ein Nutzungsausfall der Dienstwagennutzung wegen Home-Office führt nicht dazu, dass der Arbeitgeber auf die Ermittlung und Besteuerung des geldwerten Vorteils verzichten darf.

Wer für seinen Dienstwagen ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch führt, muss dennoch alle Kosten einzeln und belegmäßig nachweisen. Anders als bei der Nutzung eines privaten Kfz für Dienstreisen ist auch eine Schätzung von Treibstoffkosten nicht erlaubt. Gut zu wissen, dass das FG München vom Grundsatz des Einzelnachweises ein Stück weit abgerückt ist. Es hat eine Teilschätzung (des konkreten Treibstoffverbrauchs) für den Nachweis der Kfz-Kosten für zulässig erachtet. Letztlich entscheiden muss der BFH. Bei ihm ist die Revision anhängig.

Gestaltung der privaten Nutzung von Firmenwagen durch einen Fahrzeugpool

Schnell gelesen: Oftmals möchten Arbeitnehmer auf ein Fahrzeug vom Chef nicht verzichten, aber die lohnsteuerliche Belastung möglichst geringhalten. Lösungen sind hier durch „Aufteilung" eines Autos auf mehrere Nutzer denkbar.

Grundlage ist im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses die Überlassung eines Dienstwagens mit privater Nutzungsmöglichkeit als Gehaltsbestandteil. In der Regel wird dann ein Fahrzeug fest einem Arbeitnehmer zugeordnet. Je nach Bruttolistenpreis und Entfernung Wohnung erste Tätigkeitsstätte ergibt sich daraus oft eine nicht unerhebliche lohnsteuerliche Belastung.

Eine sinnvolle Überlegung könnte in diesem Fall die Einrichtung eines Firmenwagenpools sein, bei dem der Arbeitnehmer auf ein Fahrzeug zugreifen kann, aber im Vergleich zum fest zugeordneten Fahrzeug weniger versteuern muss.

In dieser Variante teilen sich mehrere Arbeitnehmer verschiedene Fahrzeuge, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellt. Der für die pauschale Erfassung des geldwerten Vorteils für die Privatnutzung relevante Nutzungswert ermittelt sich dabei aus 1 % der Summe der einzelnen Bruttolistenpreise der Fahrzeuge im Pool, geteilt durch die Anzahl der berechtigten Nutzer.

Beispiel: Im Firmenwagenpool befinden sich fünf Fahrzeuge mit einem auf volle hundert abgerundeten Bruttolistenpreis in Höhe von 38.900 EUR, 40.000 EUR, 40.600 EUR, 41.200 EUR und 42.000 EUR. Die Flotte hat demnach insgesamt einen abgerundeten Bruttolistenpreis in Höhe von 202.700 EUR.

Zehn Arbeitnehmer dürfen auch für Privatfahrten auf den Firmenwagenpool zugreifen. Ein Arbeitnehmer fährt wenig und möchte statt eines Dienstwagens (Bruttolistenpreis: 38.900 EUR) den Firmenwagenpool nutzen. Seine Fahrtstrecke Wohnung – erste Tätigkeitsstätte beträgt 15 km einfach.

Dienstwagennutzung/EUR		Poolfahrzeugnutzung/EUR	
Bruttotlistenpreis	38.900,00	Abgerundeter Bruttolistenpreis	202.700,00
		Pro Arbeitnehmer (202.700 : 10)	20.270,00
Monatlicher geldwerter Vorteil nach 1-%-Regelung (38.900 x 1 %)	389,00	Monatlicher geldwerter Vorteil nach 1-%-Regelung (20.207 x 1 %)	202,70
Monatlicher geldwerter Vorteil nach 0,03-%-Regelung für Fahrten Woh-nung – erste Tätigkeitsstätte (38.900 x 0,03 % x 15)	175,05	Monatlicher geldwerter Vorteil nach 0,03-%-Regelung für Fahrten Wohnung – erste Tätigkeitsstätte (20.207 x 0,03 % x 15)	91,22
Geldwerter Vorteil pro Monat	564,05	Geldwerter Vorteil gesamt	293,92

Für diesen Arbeitnehmer ist das Firmenwagenpool-Modell besser als der Dienstwagen. Sein geldwerter Vorteil reduziert sich dadurch um 270,13 EUR monatlich.

Praxistipp: Der Arbeitgeber muss mit der Einrichtung eines Fahrzeugpools auch ein Fuhrparkmanagement implementieren, das die Kontrolle und Wartung der Fahrzeuge übernimmt. Eine zusätzliche Herausforderung beim Fahrzeugpool besteht auch darin, dass jede Änderung bei den Fahrzeugen und den Nutzenden eine Neuberechnung der beim Arbeitnehmer zu versteuernden pauschalen Monatswerte nach sich zieht.

Wichtig: Dem einzelnen nutzungsberechtigten Arbeitnehmer bleibt es dabei überlassen, im Rahmen seiner persönlichen Einkommensteuerveranlagung zur Einzelbewertung seiner tatsächlichen Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit 0,002 % des Bruttolistenpreises pro Entfernungskilometer und Fahrt überzugehen.Um die lohnsteuerlichen Herausforderungen korrekt abzubilden, eignet sich folgender Nutzungsvertrag mit dem Arbeitnehmer:

Die Überlassung eines direkt zugeordneten Dienstwagens mit Privatnutzung wird allgemein als Gehaltsbestandteil angesehen, der nicht ohne weiteres widerrufen werden kann. Ob dies für Poolfahrzeuge mit Privatnutzung auch gilt, ist noch nicht abschließend festgestellt. Hier wird daher die weitgehende arbeitgeberfreundliche Auffassung aufgenommen.

Ein einfaches Reservierungssystem kann eine Tabelle sein, in der in der Überschriftenzeile die Kalendertage abgebildet sind und in den Zeilen die zur Verfügung stehenden Autos. Die Reservierung erfolgt dann durch Eintragung des Namens/Kürzels des Arbeitnehmers beim Fahrzeug unter den jeweiligen Kalendertagen.

Beispiel:

	05.05.	06.05.	07.05.
Fahrzeug 1	1MA	1MA	3MA
Fahrzeug 2	2MA	4MA	4MA
Fahrzeug 3	5MA	5MA	5MA

Arbeitnehmer 1 (1MA) hat das Fahrzeug 1 für den 05. und 06.05. reserviert, Arbeitnehmer 5 (5MA) das Fahrzeug 3 für den 05.–07.05.

Die betriebliche Gesundheitsförderung nach § 3 Nr. 34 EStG – BMF liefert Umsetzungshilfe

Schnell gelesen: Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit in Betrieben, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b des SGB V genügen, sind steuerfrei, soweit sie 600 EUR je Kalenderjahr und Arbeitnehmer nicht übersteigen.

Gesunde Mitarbeiter sind eine unverzichtbare Voraussetzung für ein erfolgreiches Unternehmen. Betriebliche Gesundheitsförderung ist daher heutzutage für viele Unternehmen ein Muss. Das BMF hat eine „Umsetzungshilfe" herausgegeben, unter welchen Umständen Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung nach § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei sind. So viel vorweg: Gänzlich steuer- und sozialversicherungsfrei sind Zahlungen des Arbeitgebers für betriebliches Gesundheitsmanagement, wenn es sich um Leistungen handelt, die ganz überwiegend seinem eigenbetrieblichen Interesse dienen.

Beispielhaft wären hier folgende Ansätze denkbar:

- Aufwendungen für Sport- und Übungsgeräte, Einrichtungsgegenstände und bauliche Maßnahmen (z. B. im betriebseigenen Fitnessraum, nicht aber die Kurse, die in dem Raum stattfinden).
- Bildschirmarbeitsplatzbrille auf ärztliche Verordnung, um eine ausreichende Sehfähigkeit in den Entfernungsbereichen des Bildschirmarbeitsplatzes zu gewährleisten

Generell werden drei Arten von Maßnahmen unterschieden.

1. Individuelle verhaltensbezogene Prävention (zertifizierte Kurse)

Diese Kurse motivieren und befähigen den Einzelnen, „Möglichkeiten einer gesunden, Störungen und Erkrankungen vorbeugenden Lebensführung auszuschöpfen". Die Zertifizierung erfolgt durch die Krankasse oder in ihrem Namen durch einen mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragten Dritten (z. B. über die „Zentrale Prüfstelle Prävention" des Dienstleistungsunternehmens „Team Gesundheit GmbH"). Die Leistungen werden durch die Krankenkassen oder einen Dritten erbracht. Sie können aber auch in die betriebliche Gesundheitsförderung integriert werden.

Erforderlich ist bei eingekauften Leistungen, dass der beim Arbeitgeber durchgeführte Kurs mit dem zertifizierten Kurs inhaltlich identisch ist,

- das Zertifikat auf den Kursleiter ausgestellt ist, der den Kurs beim Arbeitgeber durchführt, und
- das Zertifikat bei Kursbeginn noch gültig ist.

Der Arbeitgeber muss das Zertifikat und die Teilnahmebescheinigung als Belege zum Lohnkonto nehmen. Leistet der Arbeitgeber einen Barzuschuss an den Arbeitnehmer, muss er als Nachweis der zweckentsprechenden Verwendung die Teilnahmebescheinigung, den Zahlungsbeleg des Arbeitnehmers und eine Kopie des Zertifikats als Belege zum Lohnkonto nehmen.

2. Nicht zertifizierte Präventionskurse des Arbeitgebers

Werden Kurse ohne Beteiligung der gesetzlichen Krankenkassen im Auftrag des Arbeitgebers durchgeführt, besteht keine Zertifizierungsmöglichkeit. In diesem Fall können die nicht zertifizierten Kurse unter den folgenden Bedingungen steuerfrei sein:

- Sie sind Bestandteil eines nach § 20b SGB V bezuschussten betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesses.
- Sie genügen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen des § 20 SGB V, werden im Auftrag eines Arbeitgebers allein für dessen Beschäftigte durchgeführt sowie vom Leistungsanbieter nicht mit demselben Konzept auch für Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherung angeboten.

3. (Sonstige) Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung

(Sonstige) andere Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung können steuerfrei sein, wenn sie im Handlungsfeld „gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil" erbracht werden.

Darunter fallen z. B. Kurse und Gruppenvorträge zu Themen wie Stressbewältigung und Ressourcenstärkung, bewegungsförderliches Arbeiten und körperlich aktive Beschäftigte, gesundheitsgerechte Ernährung im Arbeitsalltag und verhaltensbezogene Suchtprävention im Betrieb.

Erfolgen diese Leistungen in Form von Präventionskursen, sind die obigen Voraussetzungen zur Zertifizierung zu beachten. Ansonsten müssen Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung im Rahmen eines strukturierten innerbetrieblichen Prozesses, ggf. auch mit Beteiligung der Arbeitnehmervertreter und der Betriebsärzte, erbracht werden.

Werden die steuerfreien Leistungen als Sachbezug zugewendet, sind sie grundsätzlich mit den um übliche Preisnachlässe geminderten Endpreisen am Abgabeort zu bewerten. Der Einfachheit halber können die Leistungen auch mit den tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitgebers angesetzt werden. In diesem Fall sind die Aufwendungen zu gleichen Teilen auf alle am Präventionskurs teilnehmenden oder beim Vortrag anwesenden Mitarbeiter aufzuteilen. Zuzahlungen des Mitarbeiters mindern den Vorteil. Zugeflossen ist der Vorteil beim Arbeitnehmer bereits mit Beginn des Präventionskurses oder Vortrags.

Erstattung der Home-Office-Pauschale nach § 3 Nr. 50 EStG

Schnell gelesen: Die Finanzverwaltung hat sich zur Erstattung der Home-Office-Pauschale bisher nicht allgemein geäußert. Arbeitgeber, die Auslagenersatz nach § 3 Nr. 50 EStG zahlen wollen, gehen auf Nummer sicher, indem sie eine Anrufungsauskunft nach § 42a EStG stellen. Erste erfolgreiche Rückmeldungen dazu liegen bereits vor.

Die Meinungen gehen hier weit auseinander: Dagegen spricht, dass durchlaufende Gelder oder Auslagenersatz nur vorliegen, wenn der Arbeitnehmer die Ausgaben „für Rechnung des Arbeitgebers" tätigt und hierüber im Einzelnen abrechnet. Die Home-Office-Pauschale deckt aber Kosten des Arbeitnehmers im Home-Office ab. Damit handelt es sich nicht um direkte Kosten des Arbeitgebers. Vergleichbar ist auch kein steuerfreier Auslagenersatz bei einem „richtigen" Arbeitszimmer möglich.

Bejaht wird die Diskussion durch die Tatsache, dass der Arbeitnehmer Aufwendungen hat, die er im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers tätigt.

Überlassung und Übereignung von (Elektro-)Fahrrädern

Schnell gelesen: Das Thema Job- oder Dienstrad ist gerade in aller Munde. Abhängig vom Dienstrad-Anbieter sind die Gestaltungen in der Praxis scheinbar sehr unterschiedlich. Mal werden (Elektro-) Fahrräder überlassen, mal übereignet, mal als Gehaltsextra, mal in Form einer Gehaltsumwandlung gewährt. Je nach Gestaltung müsse lohnsteuerlich unterschiedliche Ansätze Berücksichtigung finden.

Doch schaffen wir erst einmal Grundlagen: Die lohnsteuerliche Behandlung von Elektrofahrrädern (E-Bikes und Pedelecs) hängt zunächst davon ab, ob diese verkehrsrechtlich noch als Fahrrad oder aufgrund deren (höheren) Leistung bereits als Kfz eingestuft werden. Sie gelten als Kfz, wenn sie folgende Leistungsmerkmale überschreiten:

- 1-%- und 0,03-%-Regelung gilt seit dem 01.01.2020 die auf ein Viertel reduzierte Bemessungsgrundlage (1 % von einem Viertel des abgerundeten Bruttolistenpreises);
- Fahrtenbuchmethode werden bei Bemessung der Abschreibung die Anschaffungskosten nur zu einem Viertel angesetzt, bei geleastem/gemietetem Elektrofahrrad die Leasing- oder Mietkosten nur zu einem Viertel.

In der Praxis häufig, ist die Überlassung eines betrieblichen Fahrrads oder Elektrofahrrads, das als Fahrrad eingestuft wird. Hier kommt es darauf an, ob das (Elektro-)Fahrrad an den Arbeitnehmer kostenfrei, d. h. zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn überlassen wird oder vom Arbeitnehmer mittels Eigenbeteiligung oder im Wege einer Gehaltsumwandlung vollständig oder teilweise finanziert wird.

Wird ein Fahrrad oder als Fahrrad eingestuftes betriebliches Elektrofahrrad überlassen, bleiben die Vorteile aus der Überlassung steuerfrei, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber gewährt werden. Diese zum 01.01.2019 eingeführte Steuerfreiheit ist zunächst bis einschließlich 2030 befristet.

Die Lohnsteuerfreiheit betrifft die Überlassung zur privaten Nutzung einschließlich der Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte. Die Steuerfreiheit ist nicht begrenzt auf die Überlassung nur eines Fahrrads; sie kann auch für mehrere Fahrräder (z. B. für Familienangehörige des Arbeitnehmers) in Anspruch genommen werden.

Zudem gelten diese Ansätze nicht als Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung, bleiben daher also beitragsfrei.

Wichtig: Trotz der Lohnsteuerfreiheit bleibt der Sachverhalt im Ergebnis umsatzsteuerpflichtig. Aktuell behandelt die Finanzverwaltung jeglichen Sachbezug des Arbeitgebers als entgeltlich. Die Frage der Bemessungsgrundlage ist seit dem Jahr 2020 Gegenstand einer Erörterung auf Bund-Länder-Ebene. Ansatz bisher war, dass für die umsatzsteuerpflichtige Überlassung aus Vereinfachungsgründen der 1-%-Ansatz herangezogen wird. Die Umsatzsteuer ist aus diesem Betrag herauszurechnen, weil lohnsteuerliche Werte grundsätzlich Bruttowerte sind.

Beispiel: Der Arbeitgeber least für 36 Monate ein als Fahrrad geltendes Elektrofahrrad (Listenpreis in Höhe von 2.850 EUR brutto) für monatlich 89,25 EUR und überlässt dieses zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn an eine Arbeitnehmerin.

- Lohnsteuer: Der Vorteil aus der Nutzungsüberlassung ist nach § 3 Nr. 37 EStG lohnsteuerfrei; zudem ist er auch in der Sozialversicherung beitragsfrei.
- Umsatzsteuer: Dem Arbeitgeber steht aus den gezahlten Leasingraten monatlich Vorsteuer in Höhe von 14,25 EUR zu; aus der Nutzungsüberlassung schuldet er monatlich 4,47 EUR (2.850 EUR abgerundet auf 2.800 EUR x 1 % = 28 EUR; darin 19 % enthaltene USt).

Wird ein als Fahrrad einzustufendes Elektrofahrrad gegen eine Gehaltsumwandlung, z. B. in Form einer Barlohnreduzierung oder gegen eine Eigenbeteiligung des Arbeitnehmers z. B. durch Abzug vom Nettolohn überlassen, gilt die Steuerfreiheit nicht. Die Überlassung des (Elektro-)Fahrrads führt in den Fällen zu einer steuerpflichtigen Sachzuwendung; diese wird pauschal mit einem Viertel von 1 % des abgerundeten Bruttolistenpreises bewertet. Mit diesem Wertansatz ist dann die private Nutzung einschließlich der Nutzung für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte abgegolten.

Die Steuerbegünstigung (nur „ein Viertel von 1 %“) ist nicht begrenzt auf die Überlassung nur eines (Elektro-)Fahrrads. Sie kann vielmehr für die Überlassung von mehreren Fahrrädern genutzt werden.

Wichtig: In den Fällen, in denen eine Nutzungsüberlassung von (Elektro-)Fahrrädern zur Angebotspalette des Arbeitgebers gehört (z. B. Fahrradverleihfirma oder -händler), gilt: Auf den grundsätzlich steuerpflichtigen Nutzungsvorteil ist der Rabattfreibetrag von 1.080 EUR anwendbar. Übereignet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt ein betriebliches (Elektro-)Fahrrad, ist der Vorteil zu versteuern.

Wird das (Elektro-)Fahrrad zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn übereignet, kann der Arbeitgeber seit dem 01.01.2020 einen sich hierbei ergebenden Preisvorteil mit einem Pauschsteuersatz von 25 % versteuern. Ist das Elektrofahrrad verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen, ist diese Pauschalbesteuerung nicht zulässig; der Vorteil ist in dem Fall individuell beim Arbeitnehmer zu versteuern. Die Pauschalversteuerung führt zugleich zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

Es gibt Fälle, in denen der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Fahrrad von Beginn an unentgeltlich oder verbilligt übereignet. Bei dieser Übereignung entsteht ein geldwerter Vorteil in Höhe des hierbei entstandenen Preisvorteils. Basis für die Ermittlung des Preisvorteils sind hier 96 % des von Privatkunden zu zahlenden ortsüblichen Endpreises.

Der Sachverhalt ist zudem umsatzsteuerrelevant: Folgt man der Ansicht der Finanzverwaltung, dass bei der Übereignung – ebenso wie bei der Fahrradüberlassung – ein entgeltlicher Vorgang vorliegt, würde dies zu einem Erwerb für das Unternehmen und einem anschließend steuerpflichtigen Weiterverkauf des Fahrrads führen. Der Arbeitgeber hat dann einen Vorsteueranspruch und schuldet Umsatzsteuer aus dem Weiterverkauf.

Zweitwohnung/doppelte Haushaltsführung – dies kann der Arbeitgeber erstatten

Schnell gelesen: Notwendige Mehraufwendungen aus Anlass einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung können, soweit sie die als Werbungskosten abziehbaren Aufwendungen nicht übersteigen, steuer- und sozialversicherungsfrei erstattet werden. Grundvoraussetzung ist immer eine berufliche Veranlassung

Eine doppelte Haushaltsführung kann nur vorliegen, wenn der Arbeitnehmer außerhalb des Ortes seiner ersten Tätigkeitsstätte einen eigenen Haushalt unterhält (Hauptwohnung) und auch am Ort der ersten Tätigkeitsstätte wohnt (Zweitwohnung). Die Anzahl der Übernachtungen in den jeweiligen Wohnungen ist unerheblich.

Praxistipp:

- Für den steuerfreien Arbeitgeberersatz kann der Arbeitgeber bei Arbeitnehmern mit den Steuerklassen III, IV oder V ohne Weiteres unterstellen, dass sie einen eigenen Hausstand haben, an dem sie sich auch finanziell beteiligen.
- Bei anderen Arbeitnehmern darf der Arbeitgeber einen eigenen Hausstand nur dann anerkennen, wenn sie schriftlich erklären, dass sie neben einer Zweitwohnung oder -unterkunft am Beschäftigungsort außerhalb des Beschäftigungsortes einen eigenen Hausstand unterhalten, an dem sie sich auch finanziell beteiligen. Die Kosten der Zweitwohnung oder -unterkunft am Ort der ersten Tätigkeitsstätte im Inland kann der Arbeitgeber weiterhin pauschal steuerfrei erstatten. Bei Arbeitnehmern, die mit ihrem Ehegatten oder Lebenspartner einen gemeinsamen Haushalt führen, kann eine finanzielle Beteiligung an den Kosten der Lebensführung ohne entsprechenden Nachweis unterstellt werden.

Die Hauptwohnung im Sinne des EStG muss außerhalb des Ortes der ersten Tätigkeitsstätte liegen. Eine Fahrtzeit von mindestens bis zu einer Stunde je Wegstrecke unter Zugrundelegung individueller Verkehrsverbindungen und Wegezeiten erfüllt dies noch nicht.

Um diese Prüfung anhand der individuellen Fahrzeiten zu vermeiden, kann aus Vereinfachungsgründen die kürzeste Straßenverbindung, die auch für die Entfernungspauschale zwischen Hauptwohnung und erster Tätigkeitsstätte maßgebend ist, herangezogen werden. Beträgt die so ermittelte Entfernung zwischen Hauptwohnung und erster Tätigkeitsstätte mehr als 50 km, ist davon auszugehen, dass sich die Hauptwohnung außerhalb des Ortes der ersten Tätigkeitsstätte befindet.

Die Zweitwohnung oder -unterkunft muss aus beruflichen Gründen bezogen worden sein. Das ist insbesondere der Fall, wenn dadurch die Fahrtstrecke oder Fahrzeit zur ersten Tätigkeitsstätte wesentlich verkürzt wird. Auch hier lässt die Finanzverwaltung aus Vereinfachungsgründen zwei alternative Prüfungen zu, in denen davon ausgegangen werden kann, dass die Zweitwohnung oder -unterkunft aus beruflichem Anlass bezogen wurde:

- Die kürzeste Straßenverbindung von der Zweitwohnung oder -unterkunft zur ersten Tätigkeitsstätte beträgt weniger als die Hälfte der kürzesten Straßenverbindung zwischen der Hauptwohnung (Mittelpunkt der Lebensinteressen) und der ersten Tätigkeitsstätte.
- Die Fahrzeit zur ersten Tätigkeitsstätte wird für eine Wegstrecke halbiert.

Wichtig: Sollten die Voraussetzungen dieser Vereinfachungsregelung bei einem Arbeitnehmer nicht erfüllt sein, lässt die Finanzverwaltung zu, das Vorliegen einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung auch auf andere Weise anhand der konkreten Umstände des Einzelfalls darzulegen.

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern folgende Aufwendungen wegen einer doppelten Haushaltsführung steuerfrei erstatten:

Verpflegungsmehraufwendungen

In den ersten drei Monaten der doppelten Haushaltsführung kann der Arbeitgeber die Pauschalen für den Verpflegungsmehraufwand für jeden Tag steuerfrei zahlen (für angefangene Tage am Ort des Zweithaushalts 14 EUR, für volle Tage am Ort des Zweithaushalts 28 EUR). Ab dem vierten Monat können keine steuerfreien Pauschalen mehr gezahlt werden. Bei einer Abwesenheit von mehr als vier Wochen von der Zweitwohnung (z. B. infolge von Urlaub, Krankheit) beginnt eine neue dreimonatige Frist.

Fahrtkosten

Der Arbeitgeber kann Fahrtkosten aus Anlass der Wohnungswechsel zu Beginn und am Ende der doppelten Haushaltsführung nach Reisekostengrundsätzen mit 0,30 EUR je gefahrenem Kilometer steuerfrei zahlen.

Für wöchentliche Heimfahrten an den Ort des eigenen Hausstands oder für eine wöchentlich tatsächlich durchgeführte Familienheimfahrt zum Familienwohnsitz kann der Arbeitgeber die Entfernungspauschale von 0,30 EUR je Entfernungskilometer steuerfrei ansetzen. Ab dem 21. Kilometer erhöht sich die Erstattung ab dem 01.01.2021 auf 0,35 EUR.

Führt der Arbeitnehmer mehr als eine Heimfahrt wöchentlich durch, kann er wählen, ob er die in Betracht kommenden Mehraufwendungen wegen doppelter Haushaltsführung oder die Fahrtkosten nach R 9.10 LStR für jede einzelne Fahrt geltend machen will. Der Arbeitnehmer kann das Wahlrecht bei derselben doppelten Haushaltsführung für jedes Kalenderjahr nur einmal ausüben. Hat der Arbeitgeber die Zweitwohnung unentgeltlich oder teilentgeltlich zur Verfügung gestellt, sind die abziehbaren Fahrtkosten zu kürzen.

Unterkunftskosten

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer die tatsächlich entstandenen Unterkunftskosten für eine doppelte Haushaltsführung im Inland für die Nutzung der (angemieteten) Wohnung oder Unterkunft bis zu einem nachgewiesenen Höchstbetrag von 1.000 EUR im Monat erstatten. Die Prüfung der Notwendigkeit und Angemessenheit entfällt. Auch auf die Zahl der Wohnungsbenutzer (Angehörige) kommt es nicht an. Erstattungsfähig sind somit insbesondere folgende Kosten, die der Arbeitnehmer als Mieter oder Eigentümer trägt:

- Gebäudekosten wie Abschreibungen, Schuldzinsen, Reparaturkosten oder Mietzahlungen an den Vermieter
- Laufende Nebenkosten wie Strom, Wasser, Gas, Versicherungen und Betriebskosten
- Kosten der laufenden Reinigung und Pflege der Zweitwohnung
- Zweitwohnungsteuer und Rundfunkbeiträge
- Aufwendungen für Sondernutzung (wie Garten), die der Arbeitnehmer selbst trägt.

Stellplätze und Garagen

Aufwendungen für einen separat angemieteten Garagenstellplatz sind nach Auffassung der Finanzverwaltung in den Höchstbetrag von monatlich 1.000 EUR einzubeziehen. Das FG Saarland sieht das aber anders. Es hat die Kosten für einen angemieteten Kfz-Stellplatz den unbeschränkt abzugsfähigen Kosten zugeordnet (FG Saarland, Gerichtsbescheid vom 20.05.2020, Az. 2 K 1251/17, rechtskräftig). Insoweit besteht eine gewisse Rechtsunsicherheit, da die Finanzrechtsprechung von der Verwaltungsauffassung abweicht.

Einrichtungsgegenstände und Arbeitsmittel

Der Höchstbetrag von 1.000 EUR pro Monat umfasst jedoch nicht Aufwendungen für Hausrat, Einrichtungsgegenstände oder Arbeitsmittel, mit denen die Zweitwohnung ausgestattet ist. Hier sollte unbedingt auf die Angemessenheit der Aufwendungen für die Einrichtung geachtet werden. Andernfalls werden die Kosten von der Finanzverwaltung nicht anerkannt. Die Finanzverwaltung hält Kosten für Einrichtungsgegenstände (ohne Arbeitsmittel) bis zu insgesamt von 5.000 EUR (inkl. MwSt) für angemessen.

Umzugskosten

Der Arbeitgeber kann die Kosten für den Umzug von Einrichtungsgegenständen aus der Familienwohnung in die Zweitwohnung steuerfrei erstatten. Entsprechendes gilt beim Wechsel einer doppelten Haushaltsführung. Der Arbeitnehmer muss die Aufwendungen aber im Einzelnen nachweisen.

Maklerkosten, die für die Anmietung einer Zweitwohnung oder -unterkunft entstehen, sind als Umzugskosten zusätzlich vom Arbeitgeber steuerfrei erstattungsfähig. Sie sind nicht in die Höchstbetragsberechnung einzubeziehen.

Ein-Euro-Kaufvertrag für Handyzuschüsse Gestaltungsmissbrauch nach § 3 Nr. 45 EStG

Im Bereich der sogenannten Nettoentgeltoptimierung wird häufig die Übernahme von Telefonkosten durch den Arbeitgeber im Rahmen einer speziellen Konstellation empfohlen: Der Arbeitnehmer verkauft sein Mobiltelefon an seinen Arbeitgeber zu einem Kaufpreis von 1 EUR. Der Arbeitgeber stellt anschließend das Mobiltelefon dem Arbeitnehmer im Rahmen eines Vertrags auch zur privaten Nutzung wieder zur Verfügung und übernimmt die entstehenden Kosten für den privaten Mobilfunkvertrag.

Das Finanzamt war in dem Fall der Auffassung, dass die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 45 EStG nicht in Betracht komme, da das Handy kein betriebliches Gerät im Sinne der Vorschrift sei, sondern das gewählte Vorgehen eine unangemessene Gestaltung darstelle. Der Mobiltelefon-Verkauf an den Arbeitgeber sei rein steuerlich motiviert. Einem fremden Dritten würde das eigene Mobiltelefon zum marktüblichen Wert überlassen, nicht aber für nur 1 EUR.

Anders sah es das FG München: Im vorliegenden Fall sei das vom Arbeitnehmer erworbene Handy der Arbeitgeberin gemäß § 39 AO als eigenständiges Wirtschaftsgut zuzurechnen. Ein Gestaltungsmissbrauch liege nicht vor. Die Übernahme der Telekommunikationskosten für die private Handynutzung des Arbeitnehmers sei nach § 3 Nr. 45 EStG steuerfrei (FG München, Urteil vom 20.11.2020).

Vorsicht: Das Verfahren wird beim BFH unter dem Az. VI R 51/20 geführt. Dort sind zum gleichen Thema noch zwei weitere Verfahren anhängig. Sie tragen die Az. VI R 49/20 und VI R 50/20.

Anhebung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen und weitere Neuerungen geplant

Schnell gelesen: Ab März 2021 gelten neue Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen: bis 31.10.2021 wird die Frist von derzeit drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen auf vier Monate bzw. 102 Arbeitstage angehoben.

Wichtig: Aus Bestandschutzgründen soll die Ausweitung der Zeitgrenzen nicht für Beschäftigungsverhältnisse gelten, die vor Inkrafttreten dieser Regelung begonnen wurden. Diese Beschäftigungen sind bis dahin nur dann kurzfristig zu melden, wenn die Beschäftigung bis längstens drei Monate bzw. 70 Arbeitstage im Kalenderjahr befristet ist und bei einem Arbeitsentgelt von mehr als 450 EUR im Monat nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Künftig meldet die Einzugsstelle an den Meldepflichtigen unverzüglich nach der Anmeldung des kurzfristig Beschäftigten, ob eine weitere kurzfristige Beschäftigung besteht oder bestanden hat. Denn Arbeitgeber wissen bislang nicht in allen Fällen, ob der kurzfristig Beschäftigte im Kalenderjahr bereits eine weitere kurzfristige Beschäftigung ausübt oder ausgeübt hat. Sie können daher nicht sicher beurteilen, ob die Zeitgrenzen eingehalten sind.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt weiterhin nur dann vor, wenn die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Als berufsmäßig gilt eine Beschäftigung, wenn sie für den Arbeitnehmer nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Die folgenden Ausführungen und Beispiele helfen Arbeitgebern bei der Beurteilung, ob eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt. In den Beispielen wird davon ausgegangen, dass der Arbeitnehmer keine Vorbeschäftigungszeiten hat.

1. Beschäftigung vom 01.06. bis 31.10.2021

Eine Beschäftigung, die ausschließlich ab dem Inkrafttreten am 01.06. bis zum 31.10.2021 ausgeübt wird und auf längstens 4 Monate oder 102 Arbeitstage befristet ist, gilt als kurzfristig und ist bei der Minijob-Zentrale zu melden. Vorbeschäftigungszeiten sind zu berücksichtigen.

2. Beschäftigungsbeginn vor dem 01.06.2021

Eine Beschäftigung, die vor dem Inkrafttreten der Übergangsregelung begonnen hat und darüber hinaus andauert, ist unter Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten von Beginn an kurzfristig, wenn sie zunächst auf längstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage befristet war.

Ab dem 01.06.2021 ist dann die neue längere Zeitdauer für kurzfristige Beschäftigungen maßgebend. Die Beschäftigung ist daher ab diesem Zeitpunkt neu zu beurteilen. Ein bereits bestehender kurzfristiger Minijob kann nun auf längstens 4 Monate bzw. 102 Arbeitstage ausgeweitet werden.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin nimmt zum 01.05.2021 eine Aushilfsbeschäftigung auf. Sie verdient 1.300 EUR im Monat. Die Beschäftigung ist bis zum 31.07.2021 befristet. Keine Vorbeschäftigungszeiten.

Am 01.05.2021 galten für kurzfristige Minijobs die Zeitgrenzen von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen. Ein kurzfristiger Minijob lag also vor.

Durch die eingeführte Übergangsregelung kann die Beschäftigung ab 01.06.2021 auf die neuen Zeitgrenzen für kurzfristige Minijobs von 4 Monaten oder 102 Arbeitstagen verlängert werden.

Vorsicht aber: Beschäftigungen, die vor dem Inkrafttreten der Übergangsregelung am 01.06.2021 aufgenommen wurden, aber bei ihrem Beginn nicht auf längstens 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage befristet waren, dürfen auch durch die Ausweitung der Zeitgrenzen nicht zu einer kurzfristigen Beschäftigung werden. Das gilt selbst dann, wenn sie die Zeitgrenzen von 4 Monaten bzw. 102 Arbeitstagen einhalten.

3. Beschäftigung über den 31.10.2021 hinaus

Eine Beschäftigung, die vor dem 31.10.2021 beginnt und darüber hinaus andauert, muss vom Arbeitgeber zweimal beurteilt werden. Die Beschäftigung ist bis Ende Oktober ein kurzfristiger Minijob, wenn sie auf längstens 4 Monate oder 102 Arbeitstage befristet ist.

Zum 01.11.2021 läuft die Übergangsvorschrift aus, so dass ab diesem Zeitpunkt wieder die kürzere Zeitdauer maßgebend ist. Die Beschäftigung ist daher ab diesem Zeitpunkt neu zu beurteilen.

Ein kurzfristiger Minijob liegt ab 01.11.2021 nur noch dann vor, wenn die Beschäftigung seit ihrem Beginn im Jahr 2021 auf längstens 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage befristet ist. Sollten diese Zeitgrenzen überschritten werden, wird die Be-

schäftigung ab dem 01.11.2021 entweder bei einem Arbeitsentgelt von monatlich mehr als 450 EUR sozialversicherungspflichtig bzw. bei einem Arbeitsentgelt bis 450 EUR im Monat zum 450-EUR-Minijob. Der kurzfristig Beschäftigte muss dann zum 31.10.2021 bei der Minijob-Zentrale abgemeldet und ab 01.11.2021 bei der zuständigen Einzugsstelle neu angemeldet werden. Abhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts wäre die Meldung bei der Krankenkasse oder bei der Minijob-Zentrale vorzunehmen.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin nimmt zum 01.08.2021 eine Aushilfsbeschäftigung an. Sie verdient 1.300 EUR im Monat. Die Beschäftigung ist bis zum 30.11.2021 befristet. Keine Vorbeschäftigungszeiten.

Zu Beschäftigungsbeginn am 01.08.2021 liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor, da die Zeitgrenzen von 4 Monaten oder 102 Arbeitstagen gelten. Der Minijob muss bei der Minijob-Zentrale gemeldet werden.

Zum 01.11. ist die Beschäftigung neu zu beurteilen, weil die Übergangsregelung nicht mehr gilt. Ab dem 01.11.2021 sind wieder die ursprünglichen Zeitgrenzen von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen maßgebend. Daher liegt ab diesem Zeitpunkt keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor, sondern wegen eines monatlichen Arbeitsentgelts von mehr als 450 EUR eine versicherungspflichtige Beschäftigung. Der kurzfristig Beschäftigte muss bei der Minijob-Zentrale abgemeldet und die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei der zuständigen Krankenkasse angemeldet werden.

Meldepflicht zur Art der krankenversicherungsrechtlichen Absicherung

Um sicherzustellen, dass kurzfristig Beschäftigte auch tatsächlich über eine anderweitige Absicherung im Krankheitsfall verfügen, wird für diese Beschäftigten eine Meldepflicht des Arbeitgebers zur Art der krankenversicherungsrechtlichen Absicherung des Arbeitnehmers eingeführt.

Der Meldepflichtige muss künftig bei der Anmeldung eines kurzfristig Beschäftigten angeben, ob dieser gesetzlich oder privat krankenversichert ist. Als privat krankenversichert gilt ein kurzfristig Beschäftigter auch, wenn er über seinen Arbeitgeber für die Zeit der Beschäftigung über eine private Gruppenversicherung (z. B. für Saison-Arbeitskräfte) abgesichert ist und dadurch die notwendige Versorgung im Krankheitsfall gewährleistet ist. Der Nachweis des Krankenversicherungsschutzes ist Teil der vom Arbeitgeber aufzubewahrenden Entgeltunterlagen.

Entschädigung für Kinderbetreuung in Zeiten von Corona

Schnell gelesen: Ist ein Arbeitnehmer zu 100 % in Kurzarbeit, kann er seine Kinder betreuen, und kann daher kein Krankengeld beziehen. Anderes gilt, wenn der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit noch arbeitet, und seine Kinder trotzdem betreuen muss (z. B. aufgrund einer Schulschließung). In dem Fall kann er auch während der Kurzarbeit Kinderkranktage beanspruchen. Die Zahlung des Krankengelds schließt dann aber den gleichzeitigen Bezug von Kurzarbeitergeld aus.

Schon mehrfach hatten wir über die Optionen der Entgelterstattung aufgrund Schließung von Kindertagesstätten oder Schulen informiert. Ergänzend kommt es vor, dass sich Kinder (und Eltern) wegen auftretender Corona-Fälle in Quarantäne begeben müssen. Aufgrund immer wieder neuen gesetzlichen Entwicklungen und Abstimmungen mit den Krankenkassen haben wir die Ansätze aktuell für Sie zusammengeführt:

Anspruch auf bezahlte Freistellung

Müssen Eltern die Betreuung ihrer Kinder durch eigene Aufsichtspflicht sicherstellen, weil z. B. in Zeiten von Corona Familienangehörige für die Betreuung ausscheiden, können sie gegenüber ihrem Arbeitgeber aufgrund eines persönlichen Leistungshindernisses die Arbeit „verweigern". In dem Fall kann der jeweilige Elternteil gegenüber dem Arbeitgeber für einen begrenzten Zeitraum den Lohnanspruch aufrechterhalten (§ 616 BGB). Dieser Lohnfortzahlungsanspruch besteht aber nur, wenn von Anfang an klar ist, dass der Ausfall nur wenige Tage dauern wird. Für zweiwöchige Quarantänen oder längere Schul- bzw. Kindertagesstätten-Schließungen kommt § 616 BGB nicht in Frage.

Beispiel: In einer Schulklasse ist Kind K am Corona-Virus erkrankt. Die Kinder aus der Parallelklasse, die mit K Religionsunterricht hatten, müssen sich testen lassen und bis zum Erhalt des Testergebnisses zu Hause bleiben. Nach vier Tagen liegt das Testergebnis vor. Eltern, die ihre Kinder an den vier Tagen zu Hause betreuen, können Lohnfortzahlung unter den Voraussetzungen des § 616 BGB verlangen.

In den Fällen, in denen § 616 BGB nicht greift, z. B. weil die Regelung im Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde, stehen die gesetzlichen Entschädigungsregelungen für die Betreuung der Kinder zur Verfügung: die Kinderkranktage mit Krankengeld sowie die Entschädigung nach IfSG.

Kinderkranktage und Krankengeld

Gesetzlich versicherte Eltern, die ihre Kinder „Corona-bedingt" betreuen müssen, haben gegen ihre Krankenkasse einen Anspruch auf Krankengeld (oft „Kinderkrankengeld" genannt), sofern die Voraussetzungen des § 45 Abs. 1, Abs. 2a SGB V erfüllt sind. Um Krankengeld zu erhalten,

- darf das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder muss das Kind behindert und auf Hilfe angewiesen sein,
- darf die Betreuungseinrichtung – wie Schule oder Kindertagesstätte – pandemiebedingt nicht besucht werden können und
- darf keine anderweitige Betreuungsmöglichkeit durch eine andere im selben Haushalt lebende Person möglich sein.

Erfasst sind Komplettschließungen der Betreuungseinrichtung, die Aussetzung von Präsenzunterricht, behördliche Empfehlungen zum Daheimbleiben oder die Verlängerung von Schul- bzw. Betriebsferien. Das Kind selbst muss nicht krank oder in Quarantäne sein. Auch Eltern, die im Home-Office arbeiten (könnten), haben bei entsprechendem Kinderbetreuungsbedarf die Möglichkeit, stattdessen Kinderkrankengeld zu beantragen. Die Krankenkassen können die Vorlage einer Bescheinigung der Kita oder der Schule verlangen.

Mit dem Vierten Bevölkerungsschutzgesetz wurde die Zahl der Tage für 2021 noch einmal erhöht. Für 2021 besteht ein Anspruch auf Krankengeld

- pro Elternteil für jedes Kind längstens für 30 Arbeitstage (aber für nicht mehr als 65 Arbeitstage) bzw.
- für alleinerziehende Versicherte längstens für 60 Arbeitstage (aber für nicht mehr als 130 Arbeitstage).
- Beschäftigte können die genannten Kinderkrankentage somit im Laufe des gesamten Jahres 2021 nehmen – auch ohne Corona-Bezug.

Das Krankengeld umfasst grundsätzlich bis zu 90 % des ausgefallenen Nettoeinkommens, gedeckelt auf 70 % der Beitragsbemessungsgrenze. Das sind bis zu 112,88 EUR pro Tag für das Jahr 2021.

Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Auch das IfSG sieht Entschädigungsansprüche vor: Hat der Bundestag eine epidemische Lage von nationaler Tragweite festgestellt, aufgrund derer Betreuungseinrichtungen nur eingeschränkt oder gar nicht geöffnet haben, erhalten erwerbstätige Eltern einen Entschädigungsanspruch für etwaigen Verdienstausfall wegen notwendiger Kinderbetreuung. Voraussetzung ist,

- dass das Kind unter 12 Jahre alt bzw. behindert und hilfebedürftig ist,
- die erwerbstätige Person ihr Kind in diesem Zeitraum selbst beaufsichtigt, betreut oder pflegt, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen kann, und
- die erwerbstätige Person dadurch einen Verdienstausfall erleidet.

Wichtig: Vor allem hinsichtlich der alternativen Betreuungsmöglichkeit ist diese Regelung nach IfSG strenger als die des SGB V. Eine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit muss nicht notwendigerweise durch eine im selben Haushalt lebende Person vorgenommen werden. Auf Verlangen des Arbeitgebers muss der Arbeitnehmer darlegen, dass keine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit besteht.

Beispiel: Die Kita eines Kindes hat wegen mehrerer Corona-Fälle geschlossen. Die Eltern sind nicht in Quarantäne. Die Mutter des Kindes möchte das Kind selbst zu Hause betreuen und Entschädigungsansprüche nach dem IfSG erhalten. Der Arbeitgeber verlangt von der Mutter eine Erklärung, warum die Großmutter des Kindes – wie oft in der Vergangenheit geschehen – dieses Mal nicht einspringen kann.

Die erwerbstätige Person muss einen Verdienstausfall erleiden. Sofern sie z. B. selbst in Quarantäne ist und ggf. einen Entschädigungsanspruch nach dem IfSG hat oder krankgeschrieben ist und einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, dürften diese Ansprüche vorgehen.

Der Entschädigungsanspruch ist gegen den Arbeitgeber zu richten. Dieser hat dann einen Anspruch auf Erstattung gegenüber der jeweils zuständigen Landesbehörde, z.B. den Regierungspräsidien in Baden-Württemberg.

Der Arbeitgeber hat die Entschädigung für die Dauer der vom Deutschen Bundestag festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite unabhängig von der Anzahl der Kinder für längstens zehn Wochen pro Jahr bzw. für eine erwerbstätige Person, die ihr Kind allein beaufsichtigt, betreut oder pflegt, für längstens 20 Wochen pro Jahr zu zahlen. Entschädigt werden 67 % des entstandenen (Netto-)Verdienstausfalls, gedeckelt bei 2.016 EUR im Monat. Reduziert wird der Anspruch, wenn

- der Arbeitgeber Zuschüsse zahlt oder der Arbeitnehmer ein Einkommen aus einer Ersatztätigkeit bezieht oder böswillig nicht die Möglichkeit eines Zuverdiensts nutzt und
- dies zusammen mit der Entschädigung die Summe des Verdienstausfalls übersteigt.

Der Arbeitgeber muss innerhalb von zwei Jahren ab Auszahlung Erstattung der Entschädigungszahlung aus § 56 Abs. 1a IfSG bei der zuständigen Behörde beantragen. Er kann vorab einen Vorschuss beantragen.

Fazit: Das Krankengeld nach SGB V ist seiner Höhe nach für den Arbeitnehmer attraktiver. Der Gesetzgeber regelt, dass für die Zeit des Bezugs von Krankengeld nach den Regelungen über die Kinderkranktage der Anspruch nach dem IfSG ruht. Daher besteht im Ergebnis ein Wahlrecht bei gesetzlich Versicherten während einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite. Ist der Arbeitnehmer privat krankenversichert, besteht kein Anspruch auf Krankengeld. Es kommt nur der Entschädigungsanspruch nach IfSG in Frage.

Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld / kurzfristige Beschäftigung

Generell sind Arbeitnehmer bei Aufnahme eines Nebenjobs während des Bezugs von Kurzarbeitergeld verpflichtet, das daraus erzielte Einkommen durch eine Nebeneinkommensbescheinigung (Vordruck der Agentur für Arbeit) nachzuweisen. Der Arbeitgeber hat das Einkommen aus einem Nebenjob bei der Beantragung des Kurzarbeitergeldes zu berücksichtigen und die Nebeneinkommensbescheinigung der Abrechnungsliste für das Kurzarbeitergeld beizufügen.

Aus der Regelung, dass nur der Hinzuverdienst aus einer "während" des Kurzarbeitergeldbezugs aufgenommenen Beschäftigung berücksichtigt wird, folgt: Eine bereits zuvor ausgeübte und insoweit lediglich "fortgesetzte" Nebenbeschäftigung bleibt bei der Leistungsberechnung unberücksichtigt. Dabei gilt keine vorherige Mindestdauer. Für Arbeitnehmer, die vor Kurzarbeitsbeginn bereits einen Minijob ausgeübt haben, sind deshalb insoweit keine Besonderheiten bei der Berechnung und Beantragung des Kurzarbeitergeldes zu beachten.

Anfangs waren systemrelevante Minijobs zusätzlich möglich, Ende Mai 2020 ist das Sozialschutz-Paket II in Kraft getreten. Beim möglichen Hinzuverdienst wurde die Beschränkung auf systemrelevante Berufe aufgehoben. Kurzarbeiter können jetzt einen neuen Minijob in allen Berufen aufnehmen. Der Verdienst aus einem 450-EUR-Minijob wird nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Diese Regelung galt zunächst bis zum 31. Dezember 2020 und wurde nun bis 31. Dezember 2021 verlängert.

Wann hat der Widerspruch im Sozialversicherungsrecht aufschiebende Wirkung?

Fordert der Rentenversicherungsträger anlässlich einer Betriebsprüfung Sozialversicherungsbeiträge nach, kann ein Unternehmen gegen den Prüfbescheid Widerspruch einlegen. Ein Widerspruch hat grundsätzlich aufschiebende Wirkung und tritt ein, wenn der Rechtsbehelf, sprich der Widerspruch eingelegt ist. Die aufschiebende Wirkung führt dazu, dass ein Bescheid nicht vollzogen werden darf.

Praxistipp: Sowohl im Widerspruchs- als auch im Klageverfahren entfällt die aufschiebende Wirkung bei der Entscheidung über Versicherungs-, Beitrags- und Umlagepflichten sowie der Anforderung von Beiträgen, Umlagen und sonstigen öffentlichen Abgaben einschließlich der darauf entfallenden Nebenkosten. Die Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen oder über den Widerspruch zu entscheiden hat, kann die sofortige Vollziehung allerdings ganz oder teilweise aussetzen. Die Aussetzung der Vollziehung soll in zwei Fällen erfolgen:

- Es bestehen ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit des angegriffenen Bescheids.
- Die Vollziehung hätte für den Abgabenpflichtigen eine unbillige, nicht durch überwiegende öffentliche Interessen gebotene Härte zur Folge.

Fazit: Ein Widerspruch gegen einen Betriebsprüfungsbescheid der DRV hat keine aufschiebende Wirkung, wenn Sozialversicherungsbeiträge mittels formell rechtmäßigem Bescheid, nach einer vorherigen Anhörung und ordnungsgemäß begründet nachgefordert wurden.

Referentenentwurf des BMAS zur Änderung des Befristungsrechts

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat einen Referentenentwurf vorgelegt, mit dem insbesondere die sachgrundlose Befristung sowie sogenannte Kettenbefristungen eingeschränkt werden sollen. Grundlage für dieses Gesetzesvorhaben von Bundeminister Hubertus Heil ist der Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD, in dem Beschränkungen im Befristungsrecht schon detailliert festgeschrieben waren.

Wesentliche Regelungen des Referentenentwurfs

- Unternehmen mit regelmäßig mehr als 75 Arbeitnehmern – Auszubildende werden nicht berücksichtigt – sollen nur noch 2,5 % der Arbeitnehmer mit sachgrundlos befristetem Arbeitsvertrag einstellen können. Maßgeblich ist immer der Personalbestand am ersten Kalendertag des vorangegangenen Quartals.
- Der Arbeitgeber soll verpflichtet werden, im Arbeitsvertrag anzugeben, wenn es sich um einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag handelt. Tut er das, kann er sich nicht mehr auf dennoch vorliegende Sachgründe berufen.
- Arbeitgeber mit mehr als 75 Arbeitnehmern sollen den Betriebsrat über den Prozentsatz sachgrundloser Befristungen informieren müssen (Stichtag jeweils erster Kalendertag des Quartals).
- Eine Befristung – mit oder ohne Sachgrund – soll nicht mehr möglich sein, wenn unter Berücksichtigung des aktuell abzuschließenden befristeten Vertrages eine Gesamtdauer von fünf Jahren überschritten wird. Dabei sollen auch Einsatzzeiten als Zeitarbeitskraft berücksichtigt werden. Bei Unterbrechungen sollen diese fünf Jahre nur dann neu zu laufen beginnen, wenn die Unterbrechung mehr als drei Jahre gedauert hat. Diese Fünf-Jahres-Grenze soll keine Anwendung finden, wenn das Arbeitsverhältnis auf die Regel-Altersgrenze befristet wird.
- Die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung soll von 24 auf 18 Monate verkürzt werden. Innerhalb dieser Zeit soll nur noch eine Verlängerung möglich sein, statt bisher drei.
- Die Möglichkeit, bei der sachgrundlosen Befristung durch Tarifvertrag abweichende Regelungen zu treffen, soll auf eine Höchstdauer von 54 Monaten (bisher keine Höchstdauer) und maximal drei Verlängerungen (bisher keine Höchstzahl) beschränkt werden. Darüberhinausgehende Alt-Tarifverträge sollen nach einer Übergangszeit von einem Jahr unwirksam werden.
- Das Privileg der Haushaltsbefristung für die öffentliche Hand soll abgeschafft werden.
- Stattdessen soll ein neuer Sachgrund zur Befristung für Arbeitnehmer geschaffen werden, die von einem dauerhaften Arbeitsausfall betroffen sind und in einer Transfergesellschaft beschäftigt werden.

Der Referentenentwurf des BMAS, der diesem Rundschreiben als Anlage beigefügt ist, geht jetzt erst in die Ressortabstimmung, bevor er als Vorlage in das Bundeskabinett eingebracht werden kann. Ob es bei den darin enthaltenen Regelungen bleiben wird, lässt sich momentan auch deshalb nicht abschätzen, weil ebenfalls noch das parlamentarische Verfahren durchlaufen werden muss. Über die weitere Entwicklung bei diesem Gesetzesvorhaben halten wir informiert.

Verlängerung Erleichterung Zugang Kurzarbeitergeld

Mit der 3. Änderungsverordnung zur Kurzarbeitergeldverordnung wird der Zugang zu den bis Ende 2021 geltenden Zugangserleichterungen zum Kurzarbeitergeld um drei Monate vom 30.06.2021 bis zum 30.09.2021 erweitert. Die Dritte Änderungsverordnung wurde vom Bundeskabinett am 9. Juni 2021 beschlossen und wird in Kürze in Kraft treten.

Grundlage für die Sonderregelungen ist das Gesetz zu Erleichterungen der Kurzarbeit. Kurzarbeitergeld soll weiterhin schnell helfen, wenn Unternehmen mit ihren Beschäftigten durch die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie Arbeitsausfälle haben und damit Entlassungen möglichst vermieden werden.

Mit dem Gesetz zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie vom 3. Dezember 2020 wurde beschlossen, die Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld im Wesentlichen bis Ende des Jahres 2021 zu verlängern:

- Für Betriebe, die bis 30.06.2021 mit Kurzarbeit begonnen haben, reicht es weiterhin aus, wenn mindestens 10 % der Beschäftigten von Arbeitsausfall betroffen sind. Ansonsten muss mindestens ein Drittel der Beschäftigten betroffen sein.
- Beschäftigte müssen auch weiterhin keine Minusstunden aufbauen, bevor Kurzarbeitergeld gezahlt werden kann, wenn mit der Kurzarbeit bis zum 30.06.2021 begonnen wurde.
- Auch Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer können weiterhin Kurzarbeitergeld erhalten, wenn der Verleihbetrieb bis zum 30.06.2021 Kurzarbeit einführt.
- Die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes wird auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum 31.12.2021, verlängert.
- Bis zum 30.06.2021 werden die Beiträge zur Sozialversicherung an die Arbeitgeber in voller Höhe erstattet. Für Betriebe, die bis dahin Kurzarbeit eingeführt haben, werden die Sozialversicherungsbeiträge anschließend bis Dezember 2021 hälftig von der Bundesagentur für Arbeit erstattet.

Wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer in Kurzarbeit einen Entgeltausfall von mindestens 50 % haben, wird das Kurzarbeitergeld ab dem vierten Bezugsmonat - gerechnet ab März 2020 - auf 70 % (77 % für Haushalte mit Kindern) angehoben. Ab dem siebten Monat Kurzarbeit steigt das Kurzarbeitergeld auf 80 % (87 % für Haushalte mit Kindern) des entfallenen Nettoentgelts. Diese Regelungen wurden ebenfalls bis zum 31.12.2021 für alle Beschäftigten verlängert, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.03.2021 entstanden ist.

Zudem bleiben nach wie vor die Hinzuverdienstmöglichkeiten während der Kurzarbeit erweitert:

Ohne die Sonderregelungen galten: Wenn nach Eintritt von Kurzarbeit eine Nebentätigkeit neu aufgenommen wird, wird das daraus erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Bis zum 31.12.2021 bleibt es weiter möglich, während der Kurzarbeit in einem während der Kurzarbeit neu aufgenommen Minijob nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV anrechnungsfrei hinzuzuverdienen. Besteht die Nebentätigkeit schon vor der Kurzarbeit im Hauptberuf bleibt das Entgelt aus der Nebentätigkeit generell anrechnungsfrei.

Mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz soll nicht nur Beschäftigung gesichert werden, sondern es sollen auch Perspektiven für die Zeit nach der Kurzarbeit eröffnet werden. Wer seinen Beschäftigten in der Phase der Kurzarbeit berufliche Weiterbildung ermöglicht, bekommt als Arbeitgeber deshalb die Sozialversicherungsbeiträge bis zum 31.07.2023 zur Hälfte erstattet.

Voraussetzung ist, dass die Weiterbildung während der Kurzarbeit begonnen wird, Träger und Maßnahme nach dem SGB III zugelassen sind und die Maßnahme mehr als 120 Stunden dauert oder nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz durchgeführt wird. Zusammen mit der bis Ende 2021 befristeten, pandemiebedingten Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit können Arbeitgeber bis zum 31.12.2021 somit weiterhin eine vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge erhalten, auch wenn die pandemiebedingte Erstattung ab 01.07.2021 auf 50 % sinkt (siehe oben).

Zudem werden dem Arbeitgeber für Weiterbildungsmaßnahmen nach dem SGB III bis zum 31. Juli 2023 auch die Lehrgangskosten in Abhängigkeit der Betriebsgröße pauschal zwischen 15 % und 100 % erstattet. Damit werden starke Anreize gesetzt, die Kurzarbeit für die Weiterbildung der kurzarbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen.

Das BMAS hat auch die FAQs zum Thema Kurzarbeitergeld überarbeitet, hier der Link dazu, der tatsächlich auf viele Dinge Antworten beinhaltet: BMAS - Antworten auf die häufigsten Fragen zu Kurzarbeit und Qualifizierung

Nicht anlasslos auf Zusatzurlaub für Schwerbehinderte hinweisen

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, jeden Arbeitnehmer anlasslos und gleichsam prophylaktisch auf den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen hinzuweisen. Solange er nicht weiß, dass der Arbeitnehmer ein schwerbehinderter Mensch ist, braucht er einen Zusatzurlaub nicht anzubieten.

Gleichzeitige Erwerbstätigkeit in Mitglied- und Abkommensstaaten

Der flexible weltweite Arbeitseinsatz gehört für viele Arbeitgeber und -nehmer zum Alltag. In Bezug auf die Sozialversicherung ergibt sich dabei immer die Frage nach dem anwendbaren Recht.

In dem Rundschreiben vom 18.02.2021: Anwendbares Recht - Sachverhalte mit Berührungspunkten zu anderen Mitgliedstaaten und gleichzeitig zu Abkommensstaaten erklärt die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA) an vier Beispielen, wie das anwendbare Recht zu ermitteln ist, wenn die Erwerbstätigkeit sowohl einen Bezug zum europäischen Gemeinschaftsrecht als auch zu bilateralen Sozialversicherungsabkommen hat.

Für alle Fallkonstellationen gilt: Zunächst sollten Arbeitgeber prüfen, welche Rechtsvorschriften auf die Beschäftigung innerhalb der EU-Mitgliedsstaaten anzuwenden ist. Gelten hier nach Artikel 13 Absatz 1 VO (EG) 883/04 die deutschen Rechtsvorschriften, wird eine entsprechende A1-Bescheinigung ausgestellt. Im zweiten Schritt ist dann zu ermitteln, welche Rechtsvorschriften für die Tätigkeit im Abkommensstaat anwendbar sind. Die Gültigkeit der ausgestellten A1-Bescheinigung bleibt davon jedoch unberührt. Dies gilt auch, wenn der deutsche Arbeitsvertrag während des Einsatzes im Abkommensstaat ruhend gestellt wird.

Gelten die deutschen Rechtsvorschriften für den europäischen Teil der Beschäftigung nicht, kann das bilaterale Abkommen für die Tätigkeit im Abkommensstaat nicht angewendet werden.

Besondere Prüfung bedürfen Entsendungen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses in einem Abkommensstaat. Selbst wenn direkt vor der Entsendung in einen Mitgliedstaat die deutschen Rechtsvorschriften gelten, kann für die Tätigkeit im EU-Land keine A1-Bescheinigung ausgestellt werden. In einigen Fällen können Arbeitgeber jedoch eine Ausnahmevereinbarung nach Artikel 16 Abs. 1 VO (EG) 883/04 bei der DVKA beantragen.

Kein Firmensitz in Deutschland? So melden Sie Mitarbeiter korrekt an

In der Europäischen Union gilt: Arbeitnehmer, die in einem Mitgliedstaat arbeiten, unterliegen der dortigen Sozialversicherungspflicht – unabhängig davon, in welchem Land der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Grundlage ist Artikel 21 (1) der EU-Durchführungsverordnung VO (EG) 987/09. Damit muss ein ausländischer Arbeitgeber seine Beschäftigten in Deutschland in der Sozialversicherung anmelden und Beiträge zahlen, als hätte das Unternehmen in der Bundesrepublik einen Sitz.

Ausnahmen gelten in zwei Fällen:

- Der Beschäftigte ist im Rahmen einer Entsendung nur vorübergehend für seinen ausländischen Arbeitgeber in Deutschland im Einsatz (Einstrahlung).
- Für den Arbeitnehmer gilt eine Ausnahmevereinbarung, die zwischen den Sozialversicherungsträgern der Länder vereinbart wird. Auf deutscher Seite ist die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA) zuständig.

Um Mitarbeiter in Deutschland sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen, benötigen Unternehmen eine Betriebsnummer. Diese wird von der Agentur für Arbeit vergeben. Nur mit dieser Nummer ist die Registrierung für das Meldeverfahren bei den deutschen Sozialversicherungsträgern möglich.

Beschäftigte haben in Deutschland die Wahl, bei welcher Krankenkasse sie versichert sein möchten. Vor dem Start des Beschäftigungsverhältnisses teilt der Mitarbeiter seinem Arbeitgeber mit, für welche Kasse er sich entschieden hat.

Wer in Deutschland einen Mitarbeiter sozialversicherungspflichtig beschäftigt, muss ein spezielles Online-Anmeldeverfahren nutzen. Unternehmen verwenden dafür Gehaltsabrechnungsprogramme, die für den Datenaustausch mit den Krankenkassen zugelassen sind.

Verfügen Arbeitgeber nicht über ein solches Programm, können sie kostenfrei die von den Krankenkassen geschaffene Ausfüllhilfe sv.net benutzen.

Es gehört zur Pflicht des Arbeitgebers in Deutschland, fristgerecht die Beitragsnachweise zur Sozialversicherung zu übersenden und den Beitrag zu zahlen. Die Nachweise dürfen ebenfalls ausschließlich online über systemgeprüfte Abrechnungsprogramme oder über Ausfüllhilfen wie sv.net übermittelt werden. Spätestens am fünftletzten Bankarbeitstag des Monats muss der Beitragsnachweis bei der Krankenkasse vorliegen, bei der der Arbeitnehmer versichert ist.

Die Beiträge sind spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird.

Ausländische Arbeitgeber mit sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern in Deutschland müssen ab 1. Januar 2021 einen Bevollmächtigten in Deutschland bestellen, der für künftige Betriebsprüfungen zwingend Entgeltunterlagen in dt. Sprache führen und aufbewahren muss; dies kann der Arbeitnehmer selbst oder ein Dritter (z. B. Steuerberater) sein.

Spätestens bis zum 15. Februar eines Jahres muss der Krankenkasse eine Meldung über die Gehaltshöhe des Mitarbeiters im abgelaufenen Jahr vorliegen. Dabei handelt es sich um den Wert, auf dessen Grundlage die Beiträge berechnet wurden. Diesen leitet die Krankenkasse im Rahmen einer Jahresmeldung an die zuständige Rentenversicherung weiter.

Praxistipp: als Arbeitgeber mit Sitz im Ausland können Sie mit dem Arbeitnehmer in Deutschland die Vereinbarung treffen, dass dieser die Aufgabe des Arbeitgebers zur Zahlung der Beiträge für Sie übernimmt. Dabei übernimmt der Mitarbeiter die Meldung zur Sozialversicherung, die Einreichung der Beitragsnachweise sowie die Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags. Der Arbeitgeber bleibt aber gegenüber den Trägern der sozialen Sicherheit für die Zahlung der Beiträge haftbar.