



Personal Aktuell

## INHALT 3.2023

1. Neues Wachstumschancengesetz verändert „altbekannte“ Grenzwerte der Lohnsteuer	2
2. Neues Update zum Zukunftsfinanzierungsgesetz	3
3. Steuerliche Maßnahmen zur Unterstützung der Opfer des Erdbebens in der Türkei und in Syrien	4
4. Das BMF hat die Vorbereitungen für das Jahr 2024 auf den Weg gebracht	4
5. Inflationsausgleichsprämie und Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz	4
6. Ergänzung zur FAQ: Wie sind zu Unrecht gezahlte Energiepreispauschalen zu behandeln?	5
7. Das Jahresende nähert sich: Grenzwerte bei Betriebsveranstaltungen kennen und richtig anwenden	6
8. Vorteile aus Mitarbeiter-PC- Programm bei Entgeltumwandlung beitragspflichtig	7
9. Risiken einer Betriebsstättengründung durch Workation oder remote Arbeiten im Ausland	8
10. Mindestlohn und Minijobs: Erhöhungen ab Januar 2024	12
11. sv.net wird durch das SV-Meldeportal zum 04.10.2023 abgelöst	12
12. Referentenentwurf der "Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2024" veröffentlicht	12
13. Künstlersozialabgabe: Abgabesatz bleibt auch im Jahr 2024 bei 5,0 %	13
14. Anstehende Änderungen aus dem 7. und 8. Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze	13
15. SV-rechtliche Beurteilung grenzüberschreitende Homeoffice-Regelung: Neue Entwicklungen zum 01.07.2023	14
16. Möglichkeiten zur Anpassung von laufenden Betriebsrenten im aktuellen Inflationsumfeld	14
17. Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung	16
18. Update Hinweisgeberschutzgesetz	17
19. Neue Schwerbehindertenabgabe ab 2024	18
20. Ermittlung des pfändbaren Teils des Einkommens bei Dienstwagen	19

## 1. Neues Wachstumschancengesetz verändert „altbekannte“ Grenzwerte der Lohnsteuer

**Schnell gelesen:** das Wachstumschancengesetz soll lohnsteuerlich Freibeträge der Verpflegungsmehraufwendungen oder für Betriebsveranstaltungen erhöhen und zudem die Fünftel Regelung abschaffen. Die Entwürfe dazu sind finalisiert, die Freigabe soll aber erst am 15. Dezember 2023 erfolgen, was dann für 2024 wieder sportlich wird.

Am 14.07.2023 hat das BMF den Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung von Wachstumschancen, Investitionen und Innovation sowie Steuervereinfachung und Steuerfairness (Wachstumschancengesetz) veröffentlicht und final an die Verbände geschickt. Nach der Runde durch das Bundeskabinett und den Bundestag ist am 15. Dezember 2023 die finale Freigabe des Bundesrates geplant.

Folgende Themen sind in der Lohnsteuer angedacht:

### Abschaffung der sog. Fünftel Regelung im Lohnsteuerabzugsverfahren

Derzeit kann die Fünftel Regelung für bestimmte Arbeitslöhne (Entschädigungen, Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten) bereits bei der Berechnung der Lohnsteuer berücksichtigt werden. Da dieses Verfahren für Arbeitgeber angeblich sehr kompliziert ist, soll es gestrichen werden. Rahmen der Einkommensteuerveranlagung bleibt die Fünftel Regelung weiterhin anwendbar.

Dies soll erstmals ab dem 01.01.2024 gelten.

### Verpflegungsmehraufwand

Die inländischen Verpflegungspauschalen sollen ab 01.01.2024 wie folgt angehoben werden:

- für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer 24 Stunden von seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist, von 28 Euro auf 30 Euro
- für den An- oder Abreisetag und für Abwesenheitstage von mehr als 8 Stunden von jeweils 14 Euro auf 15 Euro;

### Anhebung des Freibetrags für Betriebsveranstaltungen

Der Freibetrag für Betriebsveranstaltungen soll von bisher 110 Euro auf 150 Euro je Betriebsveranstaltung und teilnehmenden Arbeitnehmer - unter den weiteren bisherigen Voraussetzungen - angehoben

werden. Es bleibt also dabei, dass maximal 2 Veranstaltungen befreit sind.

Dies soll ab dem 01.01.2024 gelten, also für Veranstaltungen ab dem Jahr 2024.

### Abfindung einer Kleinbetragsrente

Auch während der Auszahlungsphase soll die Abfindung einer Kleinbetragsrente möglich sein, wenn die bisherige Rente aufgrund der Durchführung des Versorgungsausgleichs den Wert einer Kleinbetragsrente erreicht oder diesen Wert unterschreitet.

Diese Regelung soll ab dem Tag nach der Verkündung gelten.

### Beiträge für eine Gruppenunfallversicherung

Bisher können Arbeitgeber die Beiträge für eine Gruppenunfallversicherung mit einem Pauschsteuersersatz von 20 Prozent pauschalieren, wenn der steuerliche Durchschnittsbetrag ohne Versicherungssteuer 100 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigt. Dieser Grenzbetrag soll ab dem 01.01.2024 aufgehoben werden.

### Sonderregelung der privaten Nutzung von Elektrofahrzeugen

Im Rahmen der 1 %-Regelung bei der privaten Nutzung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs ist geregelt, dass ein Fahrzeug, das keine CO<sub>2</sub>-Emissionen hat (reine Elektrofahrzeuge, inkl. Brennstoffzellenfahrzeuge), nur mit einem Viertel der Bemessungsgrundlage (Bruttolistenpreis) und bei der Fahrtenbuchregelung nur ein Viertel der Anschaffungskosten oder vergleichbarer Aufwendungen anzusetzen ist. Dies gilt bisher nur, wenn der Bruttolistenpreis des Kraftfahrzeugs nicht mehr als 60.000 Euro beträgt. Dieser bestehende Höchstbetrag von 60.000 Euro wird auf 80.000 Euro angehoben und soll für Kraftfahrzeuge gelten, die nach dem 31.12.2023 angeschafft werden.



### Versorgungsfreibetrag

Nach § 19 Abs. 2 EStG bleibt von Versorgungsbezügen ein nach einem Prozentsatz ermittelter und auf einen Höchstbetrag begrenzter Versorgungs-

freibetrag sowie ein Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag (Freibeträge für Versorgungsbezüge) steuerfrei. Beginnend mit dem Jahr 2023 soll der anzuwendende Prozentwert zur Bemessung des Versorgungsfreibetrages nicht mehr in jährlichen Schritten von 0,8 Prozentpunkten, sondern nur noch in jährlichen Schritten von 0,4 Prozentpunkten verringert werden. Der Höchstbetrag soll ab dem Jahr 2023 um jährlich 30 Euro und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag um jährlich 9 Euro sinken.

### Rentenbesteuerung

Ab dem Jahr 2023 soll der Anstieg des Besteuerungsanteils für jeden neuen Renteneintrittsjahrgang auf einen halben Prozentpunkt jährlich reduziert werden. Für die Kohorte 2023 soll demnach der maßgebliche Besteuerungsanteil anstatt 83 Prozent nur noch 82,5 Prozent betragen und nach der kontinuierlichen jährlichen Weiterentwicklung erstmals für die Kohorte 2058 100 Prozent erreichen.

### Altersentlastungsbetrag

Der verlangsamte Anstieg des Besteuerungsanteils soll im Bereich des Altersentlastungsbetrags nachvollzogen werden. Mit der Anpassung soll ab dem Jahr 2023 der anzuwendende Prozentsatz nicht mehr in jährlichen Schritten von 0,8 Prozentpunkten, sondern von 0,4 Prozentpunkten verringert werden. Der Höchstbetrag soll beginnend mit dem Jahr 2023 um jährlich 19 Euro anstatt bisher 38 Euro sinken.

### Beschränkte Einkommensteuerpflicht von Arbeitnehmern

Um für die bestehende und für zukünftige entsprechende DBA-Regelungen das bestehende Hindernis des Fehlens einer umfassenden beschränkten Steuerpflicht zu beheben, soll die Vorschrift ergänzt werden. Die nichtselbstständige Arbeit soll daher als im Inland ausgeübt oder verwertet gelten, soweit die Tätigkeit im Ansässigkeitsstaat des Steuerpflichtigen oder in einem oder mehreren anderen Staaten ausgeübt wird und ein mit dem Ansässigkeitsstaat abgeschlossenes DBA oder eine zwischenstaatliche Vereinbarung für diese im Ansässigkeitsstaat oder in einem oder mehreren anderen Staaten ausgeübte Tätigkeit Deutschland ein Besteuerungsrecht zuweist.

Dies gilt für Einkünfte ab dem 01.01.2024.

### Anhebung der Abzugsgrenze für Geschenke

Die Abzugsgrenze für Geschenke soll von 35 Euro auf 50 Euro angehoben werden für Wirtschaftsjahre, die nach dem 31.12.2023 beginnen.



## 2. Neues Update zum Zukunftsfinanzierungsgesetz

**Schnell gelesen:** Nach wie vor liegt ein Regierungsentwurf für ein Gesetz zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen (Zukunftsfinanzierungsgesetz – ZuFinG) vor. Mit dem Zukunftsfinanzierungsgesetz sollen Maßnahmen zur Modernisierung des Kapitalmarkts und zur Erleichterung des Kapitalmarktzugangs für Unternehmen, insbesondere Start-ups, Wachstumsunternehmen und KMU geschaffen werden.

Derzeit sieht das Gesetz folgende Änderungen vor:

Erhöhung des Freibetrags für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen von 1.440,00 Euro auf 5.000,00 Euro mit Wirkung ab 2024.

Die steuerliche Begünstigung ist künftig auf Fälle zu beschränken, in denen die Vermögensbeteiligungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Zudem soll eine Ausweitung der Vorschriften zur aufgeschobenen Besteuerung der geldwerten Vorteile aus Vermögensbeteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erfolgen.

Final wird für die nachzuholende Besteuerung die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung mit einem Pauschsteuersatz von 25 % (anstelle der Besteuerung anhand der individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale) geschaffen.

Mit der Neufassung von § 13 Absatz 1 Satz 1 des 5. VermBG wird die Einkommensgrenze bei der Arbeitnehmer-Sparzulage für die Anlage der vermögenswirksamen Leistungen in Vermögensbeteiligungen aufgehoben. Damit werden künftig auch Arbeitnehmergruppen erreicht, die wegen der Überschreitung der Einkommensgrenze bisher keine Arbeitnehmer-Sparzulage erhalten haben. Auch Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber üblicherweise keine Vermögensbeteiligungen mit steuerlicher Förderung anbieten, z.B. Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, bei Kirchen, Verbänden etc., können damit ab 2024 einen Vermögensaufbau über Vermögensbeteiligungen betreiben. Die Ar-

beitnehmer können die zusätzlichen vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers und/oder Teile des Arbeitslohns in Vermögensbeteiligungen anlegen lassen und so auch bei mittlerem oder höherem Einkommen eine staatliche Förderung erhalten.

### 3. Steuerliche Maßnahmen zur Unterstützung der Opfer des Erdbebens in der Türkei und in Syrien

Mitarbeiter können in Bezug auf das Erdbeben in der Türkei und in Syrien zwischen dem 6. Februar 2023 weiterhin bis 31. Dezember 2023 steuergünstig auf Teile des Arbeitslohns zugunsten einer Spende an eine spendenempfangsberechtigte Einrichtung verzichten.

In diesem Fall bleiben diese Lohnanteile bei der Feststellung des steuerpflichtigen Arbeitslohns außer Ansatz, wie das BMF-Schreiben dazu klargestellt hat.

### 4. Das BMF hat die Vorbereitungen für das Jahr 2024 auf den Weg gebracht

Das BMF hat das Muster für den Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung für das Kalenderjahr 2024 veröffentlicht (BMF-Schreiben vom 08.09.2022- [Bundesfinanzministerium - Bekanntmachung des Musters für den Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung 2024](#)).

Weiterhin wurde der Entwurf des Bekanntmachungsschreibens zu den Programmablaufplänen für den Lohnsteuerabzug 2024 und der Entwurf des Programmablaufplans für die maschinelle Lohnsteuerberechnung bekanntgegeben. Die Entwürfe sind rechtlich noch nicht verbindlich und können noch Änderungen unterliegen.

Final wurde das Vordruckmuster der Lohnsteuer-Anmeldung für Lohnsteuer-Anmeldungszeiträume ab Januar 2024 bestimmt: [Bundesfinanzministerium - Muster der Lohnsteuer-Anmeldung 2024](#).

Das Vordruckmuster und die „Übersicht über länderunterschiedliche Werte in der Lohnsteuer-Anmeldung 2024“ werden damit bekannt gemacht. Abweichend vom Vordruckmuster ist in den elektronischen Formularen zusätzlich zur Kennzahl 23 ein Freitextfeld für die entsprechenden Angaben vorzusehen. Ab 2024 ist für die unwiderrufliche Erklärung des Arbeitgebers nach § 19a Abs. 4b EStG eine neue Kennzahl 21 mit folgender Zeilenbeschreibung aufzunehmen: „Es wird im Zusammenhang mit Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit

bei Vermögensbeteiligungen eine Haftungserklärung i. S. d. § 19a Abs. 4b S. 1 EStG abgegeben (falls ja, bitte eine „1“ eintragen).“

### 5. Inflationsausgleichsprämie und Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz

Noch bis Ende 2024 können Arbeitgeber ihren Beschäftigten Leistungen zur Abmilderung der Inflation bis zu einem Betrag von 3.000 Euro steuerfrei gewähren - die sogenannte Inflationsausgleichsprämie (IAP). Dabei können alle Arbeitnehmer die Inflationsausgleichsprämie im steuerrechtlichen Sinne erhalten: Dazu gehören laut Bundesfinanzministerium beispielsweise: Arbeitnehmer in Voll- oder Teilzeit, aber auch kurzfristig Beschäftigte. Darüber hinaus können Mitarbeiter bei verschiedenen Arbeitnehmern diesen Freibetrag jeweils nutzen, wenn der Arbeitgeber diesen gewährt. Ein Anspruch auf eine Inflationsausgleichsprämie rechtlich kann sich in der Regel aber nur aus einem Tarifvertrag oder einer arbeitsrechtlichen Zusage ergeben.

Gerade aus der arbeitsrechtlichen Zusage haben sich nun immer wieder offene Fragestellungen im Zusammenhang mit der Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes ergeben.

Das BMF hat Ende Mai 2023 ja bereits seine FAQs überarbeitet, hält aber an seinen Grundsätzen fest, dass die arbeitsrechtliche Zuordnung nicht auf die Steuerfreiheit Einfluss nimmt und bestätigt dies unter Punkt 9 auch: [FAQ zur Inflationsausgleichsprämie nach § 3 Nummer 11c Einkommensteuergesetz \(bundesfinanzministerium.de\)](#).



Die DRV ist mittlerweile ebenfalls auf das Thema aufmerksam geworden und die Prüfdienste beschäftigen sich ebenfalls vermehrt mit Einzelanfragen zum Thema Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz. Einzelne Anfragen mit interessanten Konstruktionen wie zum Beispiel Sachverhalten, in denen kein Arbeitnehmer eine Zahlung bekommt außer der Ehefrau des Arbeitgebers, kommen hier in die Prüfung. Stellungnahmen dazu sind in Arbeit und in Kürze zu erwarten.

Arbeitsrechtlich werden die Entwicklungen immer eindeutiger: eine Differenzierung der Inflationsausgleichsprämie nach Einzelfällen wird immer eindeutiger als nicht möglich abgeurteilt. Das Arbeitsgericht Paderborn hat nun eine gewisse Öffnung zugelassen und festgelegt, dass Arbeitgeber nicht jedem ihrer Beschäftigten einen freiwilligen Inflationsausgleich zahlen müssen. Sie dürfen mit sachlichem Grund Gruppen von Arbeitnehmern bilden, die von der Inflationsprämie ausgeschlossen werden (Urteil vom 06.07.2023 (AZ: 1 Ca 54/23)).

Im Urteilstext heißt es, dass Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, nicht aus unsachlichen oder sachfremden Gründen von einer Erhöhung der Arbeitsentgelte bzw. der Gewährung einer Inflationsausgleichsprämie ausschließen. Bei der Vorlage von Gründen sei eine Differenzierung aber durchaus für verschiedene Mitarbeitergruppen möglich. Hier muss aber sehr individuell entschieden werden.

Bei der Beurteilung der Gewährung von Inflationsausgleichszahlungen nimmt das Arbeitsrecht also weiterhin große Einflüsse, berührt die Steuerfreiheit bis dato aber nicht berührt. Die Sozialversicherung ist hier aber wohl auf einem eigenen Weg.

## 6. Ergänzung zur FAQ: Wie sind zu Unrecht gezahlte Energiepreispauschalen zu behandeln?



**Schnell gelesen:** Das BMF hat die FAQ zur Energiepreispauschale (EPP) mit Stand 19.05.2023 aktualisiert. Neu darin ist, was zu tun ist, wenn der Arbeitgeber die EPP zu Unrecht ausgezahlt hat und dies erst bemerkt, nachdem die elektronische Lohnsteuerbescheinigung schon an die Finanzverwaltung übermittelt wurde.

Die Korrektur einer durch den Arbeitgeber zu Unrecht an den Arbeitnehmer gewährten EPP erfolgt auch nach Ausstellung der Lohnsteuerbescheinigung unmittelbar durch den Arbeitgeber (FAQ, 6.1.). Da es sich bei der Zahlung einer zu Unrecht gewährten EPP in Höhe des Bruttobetrags von

300 Euro nicht um eine EPP handelt, hat der Arbeitgeber den angemeldeten Erstattungsbetrag der EPP in derjenigen Lohnsteuer-Anmeldung zu korrigieren, in der er diesen zu Unrecht angemeldet hatte. Im Regelfall wird dies die Lohnsteueranmeldung für den Monat August 2022 sein. Eine Korrektur der Lohnsteuerbescheinigung erfolgt in diesen Fällen nicht. Der Arbeitgeber soll dem Arbeitnehmer bestätigen, dass er die EPP vom Arbeitnehmer zurückgefordert und zurückerhalten hat. Die Bestätigung kann laut FAQ wie folgt formuliert sein: „Hiermit bestätige ich ... (Arbeitgeber), dass ich die Energiepreispauschale an ... (Arbeitnehmer) zu Unrecht ausgezahlt und deshalb zurückgefordert und am ... zurückerhalten habe.“

Hat der Arbeitgeber die zu Unrecht von ihm ausgezahlte EPP nach Ausstellung der Lohnsteuerbescheinigung zurückgefordert, wird im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung der vom Arbeitgeber für 2022 bescheinigte Arbeitslohn (einschl. EPP) um die vom Arbeitnehmer zurückgezahlte EPP gemindert. Das setzt voraus, dass der Arbeitnehmer gegenüber dem Finanzamt glaubhaft macht, dass er die EPP zurückgezahlt hat (z.B. indem er obige Bestätigung vorlegt). Die Minderung des Arbeitslohns erfolgt unabhängig vom Zeitpunkt der Rückzahlung bei der Einkommensteuerveranlagung für 2022. Sie unterbleibt, wenn der Arbeitnehmer die EPP zwar an den Arbeitgeber zurückgezahlt hat, dem Arbeitnehmer aber im Zusammenhang mit seiner nichtselbstständigen Tätigkeit im Einkommensteuer-Veranlagungsverfahren 2022 die EPP gewährt wird.

Erzielt ein Arbeitnehmer im Jahr 2022 ausschließlich pauschal besteuerten Arbeitslohn aus einer geringfügigen Beschäftigung, gehört die ausgezahlte EPP nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Die EPP-Rückforderung durch den Arbeitgeber führt entsprechend nicht zu einer Minderung des Arbeitslohns.

Ist der Arbeitnehmer der Ansicht, dass er trotz EPP-Rückforderung einen Anspruch auf die EPP hat, kann er die Rückzahlung im Rahmen der Einkommensteuererklärung für das Jahr 2022 glaubhaft machen (z. B. durch obige Bestätigung des Arbeitgebers). Das Finanzamt prüft dann, ob ihm die EPP zusteht und mit dem Einkommensteuerbescheid zu gewähren ist.

## 7. Das Jahresende nähert sich: Grenzwerte bei Betriebsveranstaltungen kennen und richtig anwenden

**Schnell gelesen:** Zum Jahresende – spätestens aber bis zum 28.02. des Folgejahres – müssen die steuerfreien und pauschal zu versteuernden Sachverhalte Ansatz in der Lohnabrechnung bzw. den Lohnkonten finden. Damit sich keine Steuer- und Beitragspflicht ergibt, sind wichtige Grenzwerte zu beachten, die wir am Beispiel der Betriebsveranstaltungen aufzeigen wollen.

Nimmt ein Arbeitnehmer an einer Betriebsveranstaltung teil, entsteht hier grundsätzlich erst einmal steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn.

Als Betriebsveranstaltung gelten z. B. Betriebsausflug, Jubiläums-, Sommer- oder Weihnachtsfeier. Sind die Kosten der Veranstaltung beim Arbeitnehmer geringer als 110 Euro, verbleibt der Ansatz steuer- und sv-frei. Diese Ausnahme gilt allerdings nur für maximal zwei Betriebsveranstaltungen jährlich und unter der Voraussetzung, dass die Teilnahme allen Angehörigen des Betriebs oder eines Betriebsteils offensteht.

Keine Begünstigung ist daher möglich, wenn nur ein einzelner Arbeitnehmer geehrt werden soll, etwa anlässlich des Ausscheidens aus dem Betrieb, einer bestandenen Prüfung oder eines Dienstjubiläums. Selbstverständlich können hier aber andere Ansätze außerhalb der Betriebsveranstaltung Berücksichtigung finden.

Um die Höhe des Arbeitslohns zu bestimmen und zugleich zu prüfen, ob der Freibetrag von 110 Euro eingehalten wurde, sind zunächst die Aufwendungen für die Betriebsveranstaltung in Summe zu ermitteln. Einzubeziehen sind alle Aufwendungen des Arbeitgebers einschließlich Umsatzsteuer, also

- direkt den Arbeitnehmern zurechenbare Kosten wie Speisen und Getränke, Übernachtungs- und Fahrtkosten und Geschenke sowie
- die Kosten für den äußeren Rahmen der Veranstaltung, z. B. für den DJ, gemietete Räume und Säle, Beleuchtung und Eventmanagement, Eintrittskarten für kulturelle und sportliche Veranstaltungen, Kosten für Sanitäter, Sicherheitsdienste, Stornokosten und Trinkgelder.

Die Selbstkosten des Arbeitgebers, etwa für Energie- und Wasserverbrauch bei einer Feier in eigenen Räumlichkeiten und die anteiligen Kosten der Lohnbuchhaltung, sind hingegen nicht einzubeziehen.



**Praxistipp:** Steuerfreie Reisekostenerstattungen des Arbeitgebers gehören nicht zu den einzubeziehenden Aufwendungen, wenn die Reisekosten der Teilnahme an der Veranstaltung dienen und vom Arbeitnehmer selbst zu organisieren sind. Die Kosten eines vom Arbeitgeber organisierten Bustransfers oder die Kosten für vom Arbeitgeber organisierte Hotels sind hingegen zu berücksichtigen.

Um zu ermitteln, ob die Zuwendung über oder unterhalb des Freibetrags von 110 Euro liegt, sind die im ersten Schritt ermittelten Gesamtkosten auf alle anwesenden – nicht auf alle eingeladenen oder angemeldeten – Teilnehmer zu verteilen.

Bei Arbeitnehmern, die an der Veranstaltung alleine teilgenommen haben, ist dieser anteilige Betrag pro Person mit dem Freibetrag von 110 Euro zu vergleichen. Betragen die anteiligen Aufwendungen maximal 110 Euro, so liegt kein Arbeitslohn vor. Liegen die anteiligen Aufwendungen jedoch darüber, so handelt es sich bei dem übersteigenden Betrag um steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn (Freibetrag, keine Freigrenze). Bei den Arbeitnehmern, die mit einer Begleitperson an der Veranstaltung teilnehmen, sind die Aufwendungen für eine Begleitperson ebenfalls dem jeweiligen Arbeitnehmer zuzurechnen und verdoppeln deshalb den Wert dessen Zuwendung – ohne dass sich der Freibetrag von 110 Euro verdoppelt.

Der sich ergebende Sachbezug unterliegt als sonstiger Bezug mit den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers der Besteuerung und den Sozialabgaben. Alternativ kann der Arbeitgeber für den sich ergebenden Sachbezug eine Pauschalversteuerung mit 25 Prozent zu seinen Lasten vornehmen. Der Vorteil: Die Erhebung der Lohnsteuer ist erheblich einfacher. Zudem entfallen die Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile zu den Sozialabgaben.

Damit der Freibetrag gewährt wird, sind zwei Voraussetzungen zu erfüllen:

Die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung muss allen Arbeitnehmern offenstehen. Der Arbeitgeber hat also alle Arbeitnehmer einzuladen. Lädt er nur

einen Teil seiner Arbeitnehmer ein, ist der Freibetrag grundsätzlich nicht zu berücksichtigen. Dieser gilt bei einem beschränkten Teilnehmerkreis nur, wenn sich die Begrenzung nicht als eine Bevorzugung bestimmter Arbeitnehmergruppen darstellt. Damit sind Betriebsveranstaltungen auch begünstigt und berechtigen zur Anwendung des Freibetrags, wenn sie z. B. nur für eine bestimmte Abteilung des Betriebs gilt.

Die Höchstgrenze an begünstigten Betriebsveranstaltungen muss eingehalten sein. Der Freibetrag von 110 Euro gilt nämlich je Arbeitnehmer nur für maximal zwei Betriebsveranstaltungen jährlich.

Für Zwecke des Vorsteuerabzugs und der Umsatzsteuer gelten andere Regelungen. Ob eine Betriebsveranstaltung vorliegt und wie die Kosten, die auf den einzelnen Teilnehmer entfallen, zu berechnen sind, bestimmt sich zwar nach den bereits vorgestellten lohnsteuerrechtlichen Grundsätzen. Aber im nächsten Schritt ist zu prüfen, ob eine überwiegend durch das unternehmerische Interesse des Arbeitgebers veranlasste Zuwendung vorliegt. Davon geht die Finanzverwaltung immer dann pauschal und ohne weitere Prüfung aus, wenn der Bruttobetrag je Arbeitnehmer und Betriebsveranstaltung 110 Euro nicht überschreitet und maximal zwei Betriebsveranstaltungen pro Jahr durchgeführt werden. In diesem Fall liegen nicht umsatzsteuerbare Aufmerksamkeiten gegenüber den Arbeitnehmern vor und der Arbeitgeber ist unter den normalen Voraussetzungen des § 15 UStG zum vollen Vorsteuerabzug berechtigt.

Übersteigt dagegen der Bruttobetrag, der auf den einzelnen Teilnehmer entfällt, pro Veranstaltung die Grenze von 110 Euro, dann ist von einer unentgeltlichen Zuwendung auszugehen, die überwiegend durch den privaten Bedarf des Arbeitnehmers veranlasst ist. Der nur mittelbar verfolgte Zweck, mit der Veranstaltung das Betriebsklima zu fördern, ändert hieran nichts. Entsprechend besteht für den Arbeitgeber kein Vorsteuerabzug, sofern die entsprechende Verwendung der bezogenen Eingangsleistungen bereits bei Leistungsbezug beabsichtigt war.

Für die nicht dem Anforderungskatalog des BMF entsprechenden Veranstaltungen und Team-Events kann eine Versteuerung nach § 37 b EstG mit 30 % Pauschalsteuer vorgenommen werden.

Eine Schaffung einer Übersicht der ausgeführten Veranstaltungen, Events und Geschenke an Mitarbeiter sowie sonstige Zuwendungen sollte also immer am Jahresende erstellt werden, um auch die Grenzen des § 37 b EstG überprüfen und bis 28.02.

des Folgejahres die notwendige steuer- und sv-rechtliche Berücksichtigung vorzunehmen.

## 8. Vorteile aus Mitarbeiter-PC-Programm bei Entgeltumwandlung beitragspflichtig

**Schnell gelesen:** Nettoentgeltoptionen erfreuen sich nach wie vor großer Beliebtheit. Warum ist klar: steuerfreie Zahlungen gefallen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, und da sich die Sozialversicherung oft der Steuer anschließt, wurden daraus also gänzlich abgabenfreie Leistungen. Hier fallen in letzter Zeit die steuerliche und sv-seitige Betrachtung immer häufiger auseinander, daher möchten wir dies am Beispiel des Mitarbeiter-PC-Programms noch einmal aufnehmen. Der geldwerte Vorteil, der einem Arbeitnehmer aus einem solchen zufließt, verbleibt auch bei einer Gehaltsumwandlung steuerfrei, so geregelt in § 3 Nr. 45 EstG. Für die Sozialversicherung gilt das nicht. Hier sind die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung der Auffassung, dass die Leistungen zum Lohn oder Gehalt hinzukommen müssen, um sozialversicherungsfrei zu sein.

Arbeitgeber schließen Rahmenverträge mit Leasingunternehmen, die sich auf das Verleasen von IT- und Kommunikationsgeräten spezialisiert haben und ermöglichen hier ihren Arbeitnehmern das Leasing von PCs, Notebooks, Tablets oder Smartphones. Der Arbeitgeber schließt dazu Einzelleasingverträge mit dem Leasingunternehmen über die vom jeweiligen Mitarbeiter ausgewählten Geräte ab; die Laufzeit beträgt zumeist 24 Monate. Den Arbeitnehmern werden die Geräte dann (auch) zur privaten Nutzung überlassen. Dafür verzichtet dieser aber auf einen Teil seines Gehalts, und zwar üblicherweise in Höhe der Leasingrate, die auch bereits die Versicherung enthält.



Die Zuwendung des geldwerten Vorteils aus der privaten Nutzung der betrieblichen Geräte wie PC, Notebook, Tablet oder Smartphone ist lohnsteuerfrei. Das gilt selbst dann, wenn die Überlassung im Rahmen einer Gehaltsumwandlung erfolgt, der Arbeitnehmer also auf Barlohn zugunsten dieses Sachbezugs verzichtet.

Die Sozialversicherungsbehörden verlangen aber für die Beitragsfreiheit, dass diese Arbeitgeberleistung „zusätzlich“ gewährt wird (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SvEV). Diese Voraussetzung ist bei der oben beschriebenen Entgeltumwandlung nicht erfüllt. Bei Entgeltumwandlungen im Sinne eines vorherigen Entgeltverzichts und daraus resultierenden neuen Zuwendungen des Arbeitgebers ist regelmäßig davon auszugehen, dass es an der Zusätzlichkeit der neuen Zuwendungen fehlt (Spitzenorganisationen der Sozialversicherung, Besprechungsergebnis vom 04.05.2023).

Die Bewertung des geldwerten Vorteils (Höhe des anzusetzenden Sachbezugswerts) richtet sich bei derartigen sonstigen Sachbezügen nach § 3 Abs. 1 S. 1 SvEV. Danach ist als Wert für Sachbezüge, für die keine amtlichen Sachbezugswerte festgesetzt sind und die nicht nach § 8 Abs. 2 S. 2 bis 5 EStG oder § 8 Abs. 3 EStG zu bewerten sind, der um übliche Preisnachlässe geminderte übliche Endpreis am Abgabeort im Zeitpunkt der Abgabe anzusetzen. Die Bewertung nach dem üblichen Abgabepreis ist hier jedoch aufwendig und hoch komplex. Hinzu kommt, dass die Geräte im Wege des Leasings nur zeitlich befristet überlassen werden.

Die Spitzenorganisationen sind daher der Auffassung, dass als Wert für die Nutzungsüberlassung das Nutzungsentgelt anzusetzen ist, das in der Regel dem Betrag der Gehaltsumwandlung entspricht.

Weichen Leasingrate und Entgeltverzicht voneinander ab, ist als Wert für die Nutzungsüberlassung die Höhe der vom Arbeitgeber als Leasingnehmer vereinbarten Leasingrate in Ansatz zu bringen.

Diesen unterschiedlichen Betrachtungsweisen sollte beim Ansatz von Nettoentgeltoptionen immer mehr Augenmerk geschenkt werden.

## 9. Risiken einer Betriebsstättengründung durch Workation oder remote Arbeiten im Ausland

**Schnell gelesen:** Die Begrifflichkeiten „Remote Arbeit“ oder „workation“ sind nach wie vor in aller Munde. Wir haben uns mehrfach zu den Risiken ausgetauscht. Das größte dürfte in einer Gründung einer Betriebsstätte liegen. Firmen sollten für Mitarbeiter, die nicht mehr ausschließlich im Ansässigkeitsstaat ihres Arbeitgebers tätig sind, prüfen, ob sich das Betriebsstättenrisiko minimieren lässt.

Eine Betriebsstätte im Ausland führt nicht zwingend zu einer effektiven steuerlichen Mehrbelastung. Denn durch Doppelbesteuerungsabkommen

(„DBA“) sowie nationale Regelungen zur Anrechnung ausländischer Steuern wird oftmals lediglich eine Verteilung der Besteuerung erreicht. In der deutschen Abkommenspraxis wird eine Doppelbesteuerung von Unternehmensgewinnen i. S. v. Art. 7 OECD-Musterabkommen („OECD-MA“) grundsätzlich über die Freistellungsmethode des Art. 23A OECD-MA vermieden. Sofern im Ausland niedrigere Steuersätze als im Inland gelten, könnte die effektive Steuerbelastung folglich sogar sinken, wenn das ausländische Betriebstättenergebnis von der deutschen Bemessungsgrundlage freigestellt wird.

Die Betriebsstätte im Ausland ist jedoch mit einem nicht zu unterschätzenden administrativen Aufwand verbunden. Zu den Compliance-Verpflichtungen im Ausland gehört es z. B., sich steuerlich zu registrieren, lokale Steuererklärungen und Steueranmeldungen unter Beachtung der geltenden Fristen einzureichen sowie die lokalen Buchführungs- und Gewinnermittlungsvorschriften einzuhalten.

Aus ertragsteuerlicher Sicht herausfordernd ist vor allem die Komplexität der Ermittlung des Betriebstättengewinns, grundsätzlich aber sind die Folgen aus umsatzsteuerlicher, lohnsteuerlicher, sozialversicherungs- sowie arbeitsrechtlicher Sicht zu beachten. Neben den rechtlichen Compliance-Anforderungen sind es in der Praxis häufig auch außersteuerliche Themen, die einen nicht zu unterschätzenden Teil des administrativen Aufwands im Zusammenhang mit einer ausländischen Betriebsstätte ausmachen, z. B. im Zusammenhang mit der Eröffnung lokaler Bankkonten, der Nutzung elektronischer Portale zur Kommunikation mit den Behörden, Bestimmungen zur Aufstellung und Offenlegung von Jahresabschlüssen sowie sprachliche und kulturelle Barrieren in der Kommunikation mit den zuständigen Behörden.

Besonders gefährlich ist dabei, dass sich unbeabsichtigt oder unbemerkt Betriebsstätten im Ausland begründen und entsprechende Folgen erst im Nachhinein erkannt werden, damit dann hohe Bußgelder und strafrechtliche Konsequenzen für die Geschäftsführung und beteiligte Personen anstehen können.





Um die Frage zu klären, ob bzw. wann durch die Tätigkeiten von Arbeitnehmern Betriebsstätten begründet werden, sind das jeweilige nationale Recht und die Bestimmungen des jeweiligen DBA zu prüfen. Da weder die nationalen Bestimmungen noch die Regelungen in den DBA deckungsgleich sind, ist eine Einzelfallprüfung angezeigt. Die Komplexität der Aufgabe erhöht sich zusätzlich, weil eine ertragsteuerliche Betriebsstätte kein Garant dafür ist, dass auch umsatz- oder lohnsteuerlich eine Betriebsstätte besteht.

Folgende Arten der Gründung der Betriebsstätte lassen sich in der Praxis unterscheiden:

**Feste Geschäftseinrichtung** führt zur Betriebsstätte: Die klassische Form der Betriebsstätte als feste Geschäftseinrichtung resultiert aus einer ausländischen Geschäftseinrichtung, um die Unternehmenstätigkeit mit zeitlicher und örtlicher Beständigkeit auszuüben. Eine wichtige Rolle spielt das ungeschriebene Tatbestandsmerkmal der Verfügungsmacht des inländischen Unternehmens über die Geschäftseinrichtung im Ausland.



Die Nutzung der Geschäftseinrichtung muss für das Unternehmen weder einen größeren Umfang noch eine besondere Bedeutung haben. Auch untergeordnete betriebliche Vorgänge können zum Vorliegen einer festen Geschäftseinrichtung führen. Deshalb kann bereits das Vorliegen eines Lagerplatzes, eines Verkaufsautomaten oder eines Schließfachs die Voraussetzungen an eine feste Geschäftseinrichtung erfüllen.

Eine feste Geschäftseinrichtung kann jedoch nur dann zu einer Betriebsstätte führen, wenn der Steuerzahler nicht nur eine vorübergehende Verfügungsmacht über die Geschäftseinrichtung ausübt. Er muss also in der Lage sein, die Geschäftseinrichtung tatsächlich zu nutzen. Daher kann ein Unternehmen auch in den Räumlichkeiten eines fremden Unternehmens eine feste Geschäftseinrichtung unterhalten, wenn dieses fremde Unternehmen z. B. vertraglich verpflichtet ist, dem Steuerzahler einen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

**Praxistipp:** Bei „remote“ bzw. einer Home-Office-Tätigkeit fehlt es dem Arbeitgeber nach der deutschen Rechtsprechung regelmäßig an der Verfügungsmacht über die vom Arbeitnehmer genutzten Räumlichkeiten.

**Aber:** die Definition der festen Geschäftseinrichtung als Betriebsstätte kann nach ausländischem Recht bzw. der jeweiligen Auslegung der DBA von der deutschen Sicht abweichen, insbesondere im Hinblick auf die Frage der Verfügungsmacht des Arbeitgebers über das Home-Office des Arbeitnehmers.

**Geschäftsleitungsbetriebsstätte:** Eine Geschäftsleitungsbetriebsstätte erfordert, dass wenigstens ein Teil des Unternehmens an diesem Ort geleitet und von dort aus ein überwiegender Teil der maßgeblichen Entscheidungen getroffen wird. Es geht also darum, dass wesentliche (für das Tagesgeschäft relevante) Unternehmensentscheidungen aus dem Ausland heraus getroffen werden, etwa, wenn einer der Geschäftsführer für längere Zeit seine Aufgaben im Ausland erfüllt.

Dafür ist nach strittiger Auffassung weder zwingend eine feste Geschäftseinrichtung noch die Verfügungsmacht des Unternehmens über die genutzten Örtlichkeiten erforderlich – was in der Praxis oft Anlass zu Diskussionen gibt.

**Praxistipp:** Erleichterungen für Unternehmen seitens der OECD im Zuge des pandemiebedingten Lockdowns, die verhindern sollten, dass als Folge der geltenden Mobilitätsbeschränkungen zwangs- und reihenweise Betriebsstätten „aufpoppen“, sind nicht auf dauerhafte Mobile-Working-Lösungen übertragbar.

**Vertreterbetriebsstätte:** Diese entsteht, wenn ein Arbeitnehmer steuerlich als ständiger Vertreter des inländischen Unternehmens anzusehen ist. Ständiger Vertreter ist eine Person (dies kann auch ein Organ einer juristischen Person sein), die nachhaltig für das Unternehmen tätig wird (insbesondere im Zusammenhang mit der Vermittlung und dem Abschluss von Verträgen), und dabei eine gewisse Abhängigkeit zum Unternehmen aufweist.

Bis zur Neufassung des Art. 5 Abs. 5 OECD-MA in 2017 musste der Vertreter nach dem Wortlaut des Musterabkommens eine Abschlussvollmacht für das vertretene Unternehmen haben. In diesem Zusammenhang ist fraglich, ob es nach dem Wortlaut nur auf den formaljuristischen Abschluss der Verträge durch den Vertreter aus zivilrechtlicher Sicht ankommt, oder ob auch auf die konkrete Mitwirkung und finale Verhandlung beim Vertragsschluss

aus wirtschaftlicher Sicht abzustellen ist. Zwar befindet sich in einigen DBA sowie in Art. 5 Nr. 32.1 des Musterkommentars 2017 eine entsprechende Klarstellung, dass der Begriff „Abschlussvollmacht“ nach seinem wirtschaftlichen Gehalt auszulegen ist, jedoch empfiehlt es sich, diese Sichtweise im Einzelfall auf Basis des jeweils anwendbaren ausländischen Steuerrechts zu überprüfen.

Mit der Neufassung des Art. 5 Abs. 5 OECD-MA in 2017 wurde das Erfordernis des Vorliegens einer Abschlussvollmacht gestrichen und der Begriff der Vertreterbetriebsstätte so erweitert, dass auch Kommissionsgeschäfte zu einer Vertreterbetriebsstätte führen können, d. h. wenn der Vertreter die Waren als Kommissionär im eigenen Namen, jedoch auf fremde Rechnung des im anderen Staat ansässigen Kommittenten vertritt. Dies dürfte insbesondere für DBA ab 2017 eine wichtige Rolle spielen.

**Praxistipp:** In Bezug auf die Anwendung des Multilateral Instruments (MLI) möchten wir darauf hinweisen, dass Deutschland die entsprechende Anpassung des Art. 5 OECD-MA für keines seiner DBA akzeptiert hat.

Dienstleistungs-Betriebsstätte: Die Definition einer sog. Dienstleistungs-Betriebsstätte findet sich bislang lediglich in einigen Abkommen, z. B. im DBA zwischen Deutschland und China. Danach genügt das Erbringen von im Ausland ausgeübten Dienstleistungen über eine gewisse Dauer (d. h. bei Überschreitung der 183-Tage-Grenze), um eine Besteuerung analog einer Betriebsstätte auszulösen. Dagegen existiert diese Form der Betriebsstätte aus deutscher Sicht nicht, weil es hier unter anderem an der Verfügungsmacht des Steuerpflichtigen mangelt.



Mit den folgenden – in der Praxis am häufigsten diskutierten – Ansätzen lässt sich das Betriebsstättenrisiko mindern.

Ausländische Geschäftstätigkeit wird im Home-Office erbracht: Einige Steuerpflichtige haben die ausländische Geschäftstätigkeit vollumfänglich in das Home-Office verlagert. Mietverträge über feste Büroräume im Ausland wurden gekündigt oder eigener Grundbesitz im Ausland verkauft. Fraglich

ist, ob damit eine ausländische Home-Office-Betriebsstätte im Sinne einer festen Geschäftseinrichtung vorliegt.

Nach Maßgabe der OECD sollte die ausländische Geschäftstätigkeit im Home-Office nicht automatisch dazu führen, dass der Arbeitgeber hierdurch die Verfügungsmacht über das Home-Office des im Ausland ansässigen Arbeitnehmers erlangt. Wird das Home-Office aber regelmäßig und dauerhaft (mehr als sechs Monate) genutzt und geht aus den Tatsachen und Umständen eindeutig hervor, dass das inländische Unternehmen vom Arbeitnehmer verlangt, seine Arbeit im Home-Office zu erbringen, kann eine Home-Office-Betriebsstätte des Steuerpflichtigen im Ausland vorliegen.

Nach deutschem Steuerrecht dürfte die Home-Office-Tätigkeit hingegen grundsätzlich keine Betriebsstätte begründen, weil nach der ständigen Rechtsprechung des BFH das Tatbestandsmerkmal der Verfügungsmacht im Fall einer Home-Office-Betriebsstätte regelmäßig nicht erfüllt ist. Selbst wenn das Home-Office des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber eingerichtet ist oder der Arbeitgeber die anteilige Miete trägt, bleibt die Verfügungsmacht über das Home-Office beim Arbeitnehmer.

**Praxistipp:** Die steuerliche Würdigung hängt von den Tatsachen und Umständen des Einzelfalls ab. Hier sollte grundsätzlich auch auf Basis des jeweiligen ausländischen Steuerrechts und dem anwendbaren DBA geprüft werden.

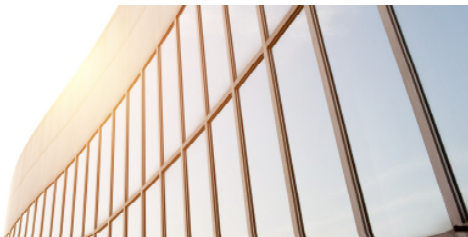
Beschränkung auf reine Vorbereitungs- und Hilfstätigkeiten: Ein weiterer Ansatz, um das Betriebsstättenrisiko zu mindern, sind Einschränkungen der Arbeitnehmertätigkeiten im Ausland auf Tätigkeiten vorbereitender Art oder Hilfstätigkeiten i. S. v. Art. 4 Abs. 4 OECD-MA.

Diese Maßnahme würde in Ergänzung zur Anwendung der OECD-Home-Office-Definition sicherstellen, dass keine „schädlichen“ Vertreter- bzw. Geschäftsleitungstätigkeiten aus dem Home-Office heraus erbracht werden, die auch ohne Vorliegen einer festen Geschäftseinrichtung zu ertragsteuerlichen Betriebsstätten führen können. Allerdings hängt die Umsetzbarkeit dieser Maßnahme im Wesentlichen vom Tätigkeitsprofil der Arbeitnehmer und vom Geschäft des Unternehmens ab.

Als Beispiele für Vorbereitungs- und Hilfstätigkeiten nennt der OECD-Musterkommentar den Betrieb von sozialen Einrichtungen sowie von Geschäftsräumen, die ausschließlich der Werbung, der Erteilung von Auskünften, der wissenschaftlichen Forschung oder der Betreuung eines Patents oder eines Know-How-Vertrags dienen. Allerdings darf

diese Tätigkeit nur innerhalb und zu Gunsten des Unternehmens ausgeübt werden, keine unternehmerische Tätigkeit gegenüber Dritten darstellen und nicht mit der Haupttätigkeit des Unternehmens übereinstimmen.

**Praxistipp:** Durch die Einschränkung der im Ausland ausgeübten Tätigkeiten auf Vorbereitungs- und Hilfstätigkeiten lässt sich das Betriebsstättenrisiko in vielen Fällen dauerhaft reduzieren. Allerdings erfordert diese Maßnahme neben der Formulierung entsprechender Vorgaben auch die prozessuale Umsetzung und Kontrolle der Arbeitnehmer-tätigkeiten. Letzteres könnte aus unternehmerischer Sicht in der Praxis nicht gewünscht sein. Der Aufwand der Implementierung ist daher sorgfältig abzuwägen.



Anstellung bei ausländischen Konzerngesellschaften: Ein weiterer Ansatz besteht darin, den Arbeitnehmer bei einer bestehenden ausländischen Konzerngesellschaft anzustellen. Es kommt hierbei regelmäßig zu keiner Betriebsstätte des inländischen Unternehmens, sofern sichergestellt wird, dass die ausländische Konzerngesellschaft nicht nur als zivilrechtlicher, sondern auch als wirtschaftlicher Arbeitgeber des Arbeitnehmers anzusehen ist und es sich nicht um eine Personalüberlassung handelt. Das bedeutet, dass die ausländische Konzerngesellschaft auch faktisch ihre Fürsorgepflichten als Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer ausüben und weisungsberechtigt bleiben muss.

Die vom inländischen Unternehmen benötigte Leistung bzw. Tätigkeit wird in diesem Fall nicht länger vom Arbeitnehmer geschuldet, sondern regelmäßig im Rahmen eines Dienstleistungs- oder Rahmenvertrags von der ausländischen Konzerngesellschaft eingekauft.

**Praxistipp:** Die korrekte Umsetzung dieser Maßnahme kann dazu führen, dass das Betriebsstättenrisiko im Ausland auch bei langfristigen Auslandsaufenthalten dauerhaft reduziert bzw. vollumfänglich vermieden wird. Hürden bestehen jedoch häufig darin, die organisatorische Eingliederung des Arbeitnehmers in sein vorheriges Unternehmen zu lösen. Dies geht nämlich zwangsläufig mit einem Wechsel des disziplinarischen Vorgesetzten einher.

Diese Maßnahme ist allerdings nur bedingt geeignet, wenn es darum geht, Vertriebsdienstleistungen für das inländische Unternehmen zu erbringen. In diesen Fällen besteht in der Praxis ein erhöhtes Risiko, dass die Vertriebstätigkeit zu einer Vertreterbetriebsstätte im Ausland führt. Es empfiehlt sich, die steuerliche Sicht der ausländischen Finanzverwaltung prüfen zu lassen und ggfs. den inhaltlichen Umfang der Vertriebstätigkeit einzuschränken und zu dokumentieren. Sofern jedoch bereits eine fremdübliche Vergütung der ausländischen Konzerngesellschaft sichergestellt ist, wären einer solchen Vertreterbetriebsstätte keine zusätzlichen Ergebnisse zuzuordnen (sog. Nullsummentheorie).

Auch der Einsatz von Freelancern kann eine Lösung sein: Ebenfalls ein häufig gewählter Ansatz. Da diese grundsätzlich nicht als Arbeitnehmer des Unternehmens gelten bzw. dessen Weisungen unmittelbar unterliegen, wird durch ihre Tätigkeit auch keine Betriebsstätte des Unternehmens begründet. Eine wichtige Voraussetzung ist die faktisch unabhängige Betätigung des Freelancers. Zudem empfiehlt es sich, die Betätigung des Freelancers eher kurzfristig zu gestalten, z. B. auf projektbezogener Basis. Zusätzlich sollte weder eine wirtschaftliche noch eine organisatorische Eingliederung in das inländische Unternehmen bestehen. Das Erfüllungsrisiko aus den Leistungen sollte beim Freelancer liegen und nicht vom Unternehmen getragen werden.

**Praxistipp:** Das Risikominderungspotenzial mit lokalen Freelancern ist eher für kurzfristige Aufenthalte unter sechs Monaten geeignet. Mit zunehmender Dauer der Zusammenarbeit sollte in regelmäßigen Abständen geprüft werden, ob das Risiko einer Scheinselbstständigkeit besteht. Ein erhöhtes Betriebsstättenrisiko besteht insbesondere dann, wenn der Freelancer vor oder nach seiner selbstständigen Tätigkeit als Arbeitnehmer des Unternehmens angestellt wird.

Employer of Record dient nur in wenigen Fällen der Risikominderung: Als „Employer of Record“ wird ein Drittunternehmen im Ausland bezeichnet, das gegen Gebühr einzelne Arbeitnehmer lokal (als zivilrechtlicher Arbeitgeber) im Ausland anstellt und diese dann an das inländische Unternehmen „zurückverleiht“. Da solche Arbeitnehmer aber in der Regel weiter in das inländische Unternehmen organisatorisch eingegliedert sind, bleibt dieser regelmäßig wirtschaftliche Arbeitgeber. Unseres Erachtens ist der „Employer of Record“ Ansatz nur in wenigen Fällen dazu geeignet, das Unternehmen vor einem ausländischen Betriebsstättenrisiko effektiv zu schützen.

## 10. Mindestlohn und Minijobs: Erhöhungen ab Januar 2024

Ab dem 01. Januar 2024 soll ein Mindestlohn von 12,41 Euro pro Stunde gelten. Der Bundesarbeitsminister will diese Empfehlung der Mindestlohnkommission umsetzen, auch wenn sie nicht einstimmig getroffen wurde. Der höhere Mindestlohn zieht eine höhere Minijob-Entgeltgrenze von 538 Euro monatlich nach sich.

Ab Januar 2025 soll eine erneute Erhöhung folgen, erneut um 41 Cent auf dann 12,82 Euro pro Zeitzunde. Da Mindestlohn und Geringfügigkeitsgrenze seit Oktober 2022 gesetzlich aneinandergelockt sind, ergibt sich ab 2025 eine Steigerung der Minijob-Grenze auf 556 Euro.

Bis zur Gesetzesänderung 2022 führten Mindestloohnerhöhungen dazu, dass Minijobber weniger Stunden im Monat arbeiten durften. Das ist inzwischen nicht mehr nötig: Der maximale Monatslohn von Minijobbern entspricht dem Entgelt, das bei zehn zum Mindestlohn bezahlten Wochenstunden erzielt wird.

Der Minijob findet hier nach oben keine Veränderung in der Betragshöhe: Zum 1. Januar 2023 wurde die Grenze des Übergangsbereichs auf 2.000 Euro angehoben.

## 11. sv.net wird durch das SV-Meldeportal zum 04.10.2023 abgelöst

**Schnell gelesen:** Die bisherigen sv.net-Nutzer müssen sich auf einen Umstieg einstellen. Am 04.10.2023 wird das neue SV-Meldeportal freigeschaltet und löst sv.net ab. In einer Übergangszeit von Oktober bis zum 31.12.2023 kann sv.net uneingeschränkt weitergenutzt werden.

Die Sozialversicherungsträger stellen zum elektronischen Datenaustausch nach § 95a Sozialgesetzbuch IV und dem Aufwendungsausgleichsgesetz insbesondere für Meldungen, Beitragsnachweise, Bescheinigungen und Anträge den Arbeitgebern und Selbständigen eine allgemein zugängliche, elektronisch gestützte Ausfüllhilfe zur Verfügung, also unser bisheriges SV-net. Diese Ausfüllhilfe führt keine Berechnungen durch, sie ist zur Übermittlung von Daten des Arbeitgebers an die Datenannahmestellen der Sozialversicherungsträger sowie von diesen an die Arbeitgeber durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung angelegt; dies gilt entsprechend für Selbständige.

Eine sehr gute Broschüre gibt es als Download - [Das neue SV-Meldeportal für Arbeitgeber](#), die alles über die neue Anwendung verrät.

Über die [Startseite SV Meldeportal - Startseite SV Meldeportal \(sv-meldeportal.de\)](#) können Sie weitere Details erfahren und sich als Arbeitgeber anmelden bzw. einen Unternehmenszugang anlegen

Die Nutzung des SV-Meldeportals basiert hier wieder auf einer umfassenden Registrierung in Verbindung mit einem ELSTER-Organisationszertifikat. Im Zuge der Registrierung für ein ELSTER-Unternehmenskonto erhält das Unternehmen oder ein Selbständiger ein oder ggf. mehrere Organisationszertifikate, das von einem Nutzer für die einmalige Registrierung und danach für jede Anmeldung auch am SV-Meldeportal genutzt werden kann. Das Unternehmenskonto kann unter <https://info.mein-unternehmenskonto.de> beantragt werden. Dazu wird die Steuernummer des Unternehmens benötigt.



Gesetzlich geregelt wurde, dass die Nutzer des SV-Meldeportals im angemessenen Umfang an den Kosten der Datenübermittlung beteiligt werden können. Die Nutzung des SV-Meldeportals ist in den Jahren 2023 und 2024 kostenfrei, sofern sich Arbeitgeber und deren Dienstleistungspartner bis zum 31.03.2024 als Nutzer registrieren. Erst ab 2025 ist für diese Anwender die Nutzung des SV-Meldeportals kostenpflichtig. Ab dem 01.04.2024 wird die Nutzungsgebühr allen neu registrierten Arbeitgebern sofort in Rechnung gestellt:

Die Gebühr wird bezogen auf zwei Anwendergruppen für eine Laufzeit von 36 Monaten im Voraus erhoben. Für den Austausch von Meldungen für eine Betriebsnummer werden 36,00 Euro und für den Austausch von Meldungen für mehrere Betriebsnummern 99,00 Euro netto jeweils zzgl. gültiger MwSt. berechnet. In Sonderfällen sind Anwender von der Nutzungsgebühr befreit. Alle Nutzer können beliebig viele Meldungen mit den Sozialversicherungsträgern austauschen.

## 12. Referentenentwurf der "Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2024" veröffentlicht

Die ersten Werte der Sozialversicherung für 2024 liegen nun vor:

Die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) wird im Jahr 2024 voraussichtlich bei 5.175 Euro monatlich (62.100 Euro jährlich) liegen. Für die soziale Pflegeversicherung gelten die gleichen Werte und beide Werte gelten bundeseinheitlich.



Die allgemeine Versicherungspflichtgrenze steigt dabei auf monatlich 5.775 Euro.

Die Beitragsbemessungsgrenze 2024 wird im Jahr 2024 in der allgemeinen Rentenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung voraussichtlich auf 7.550 Euro monatlich festgesetzt, jährlich sind dies 90.600 Euro. In der knappschaftlichen Rentenversicherung beträgt sie voraussichtlich 111.600 Euro jährlich bzw. 9.300 Euro monatlich.

In den neuen Bundesländern wird die BBG RV Ost im Jahr 2024 voraussichtlich auf 7.450 Euro monatlich bzw. 89.400 Euro jährlich angehoben. In der knappschaftlichen Rentenversicherung auf voraussichtlich 9.200 Euro monatlich bzw. 110.400 Euro jährlich.

Im Rechtskreis West beträgt die monatliche Bezugsgröße ab dem Jahr 2024 voraussichtlich 3.535 Euro monatlich bzw. 42.420 Euro jährlich.

Für den Rechtskreis Ost gilt ab 2024 voraussichtlich ein Wert von 3.465 Euro monatlich bzw. 41.580 Euro jährlich.

Das vorläufige Durchschnittsentgelt Rentenversicherung beträgt für das Jahr 2024 voraussichtlich 45.358 Euro.

Die "Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2024 (Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2024)" wird vom BMAS erlassen. Der Referentenentwurf wurde am 11.9.2023 veröffentlicht. Die neuen Werte sollen zum 1.1.2024 in Kraft treten.

Die Beitragssätze sollen weitestgehend gleich bleiben: nur der durchschnittliche zusätzliche Krankenbeitragssatz soll von 1,6 auf 2,00 % ab 01.01.2024 angehoben werden.

### 13. Künstlersozialabgabe: Abgabesatz bleibt auch im Jahr 2024 bei 5,0 %

Der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung wird auch 2024 unverändert 5,0 Prozent betragen. Zur Künstlersozialabgabe-Verordnung 2024 (KSA-VO 2024) wurde am 08.09.2023 im BGBl. Veröffentlicht.

### 14. Anstehende Änderungen aus dem 7. und 8. Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze

Aus dem 7. Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze, das am 23.06.2020 im BGBl. verkündet wurde, wird ab dem 01.01.2024 der Abruf von Arbeitsunfähigkeitsdaten und Daten zur stationären Krankenhausbehandlung durch die Bundesagentur für Arbeit ermöglicht.

Aus dem 8. SGB IV-Änderungsgesetz, welches am 28.12.2022 im BGBl. verkündet wurde, ergeben sich die folgenden Neuerungen, die ab 01.01.2024 Umsetzung finden:

- Aufbau einer Stammdatendatei der an den Meldeverfahren beteiligten Träger der sozialen Sicherung.
- Übermittlung Beginn und Ende der Elternzeit über ein elektronisches Meldeverfahren im Rahmen der systemgesteuerten Entgeltprogramme
- Digitalisierung des Antragsverfahren der Unbedenklichkeitsbescheinigung
- Abrufverfahren nach § 28a Abs. 3c SGB IV: Elektronische Abfrage der aktuellen Mitgliedschaft des Beschäftigten in einer gesetzlichen Krankenkasse.

Derzeit in Arbeit ist noch die Handhabung der A1-Bescheinigungen für Länder mit denen ein Staatsabkommen existiert, die digitalisiert werden sollen.

## 15. SV-rechtliche Beurteilung grenzüberschreitende Homeoffice-Regelung: Neue Entwicklungen zum 01.07.2023

**Schnell gelesen:** Grenzüberschreitende Telearbeit kann u. a. sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen nach sich ziehen. Bis zum 30.06.2023 galt die coronabedingte „No-Impact-Policy“ der Verwaltungskommission, wonach Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat arbeiten können, ohne in diesem eine Sozialversicherungspflicht auszulösen. Die auf EU-Ebene installierte Arbeitsgruppe der Verwaltungskommission zur Telearbeit hat sich nun auf eine multilaterale Rahmenvereinbarung zur Telearbeit geeinigt, die nun zum 01.07.2023 in Kraft trat.

Bei grenzüberschreitenden Sachverhalten gelten die EG-Verordnungen über soziale Sicherheit Nr. 883/2004 und 987/2009. Diese gelten einheitlich für alle Mitgliedstaaten (Mitgliedstaaten: EU, EWR und Schweiz). Kurz gesagt regelt sich darin das Territorialitätsprinzip, d.h. ein Arbeitnehmer unterliegt dem Sozialversicherungsrecht des Tätigkeitsstaates, unabhängig davon, wo das Unternehmen seinen Sitz hat oder der Arbeitnehmer wohnt.



Beantragen Sie bis zum 30. Juni 2024 für Grenzgänger eine Ausnahmereinbarung für die Arbeit im Homeoffice, dann gilt Ihr Antrag rückwirkend ab dem 1. Juli 2023. Vorausgesetzt: Ihre Beschäftigten haben in diesem Zeitraum in Deutschland durchgehend Sozialversicherungsbeiträge gezahlt.

Wenn Sie den Antrag bis zum 30. Juni 2024 stellen, gilt er rückwirkend ab dem 1. Juli 2023 - vorausgesetzt die betroffene Person hat durchgehend in Deutschland Sozialversicherungsbeiträge gezahlt.

Für alle Anträge ab dem 1. Juli 2024 gilt: Der Antrag gilt nur noch rückwirkend für drei Monate - vorausgesetzt die betroffene Person hat in diesem Zeitraum durchgehend Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt.

Die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 enthält Spezialregelungen für Personen, die ihre Tätigkeit regelmäßig wiederkehrend in mindestens zwei Mitglied-

staaten ausüben. Regelmäßig wiederkehrend bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Tätigkeit an mindestens einem Tag im Monat (oder fünf Tagen im Quartal) in verschiedenen Mitgliedstaaten ausgeübt wird.

Diese Arbeitnehmer unterliegen dem Sozialversicherungsrecht des Wohnstaats, wenn sie dort einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausüben. Ein wesentlicher Teil wird als 25 Prozent der Gesamttätigkeit definiert. Wird kein wesentlicher Teil der Tätigkeit im Wohnstaat ausgeübt, findet das Recht des Staates Anwendung, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

## 16. Möglichkeiten zur Anpassung von laufenden Betriebsrenten im aktuellen Inflationsumfeld

**Schnell gelesen:** Vermehrt stellt sich die Frage, ob es Möglichkeiten für die Anpassung laufender Betriebsrenten im aktuellen wirtschaftlichen Inflationsumfeld gibt und ob Anpassungen unterbleiben können. Wir erläutern hier die gesetzlichen Grundlagen und Ausnahmen davon.

Das Betriebsrentengesetz enthält in § 16 Regelungen zur Anpassung laufender Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (bAV).

Die Grundregel des § 16 BetrAVG sieht vor, dass der Arbeitgeber alle drei Jahre laufende Leistungen der bAV prüfen muss. Dabei sind die Belange der Versorgungsempfänger zu berücksichtigen, d. h. die Kaufkraftstabilität ihrer Rente, aber auch die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers.

Keine Anpassung ist nötig, wenn

- die Eigenkapitalrendite des Unternehmens niedriger ist als die Umlaufrendite öffentlicher Anleihen zuzüglich eines Risikozuschlags von zwei Prozent für operativ tätige Unternehmen oder
- in die Unternehmenssubstanz eingegriffen werden müsste bzw. Gewinne verwendet werden müssen, um einen Substanzverzehr durch Eigenkapitalverlust aus der Vergangenheit zu kompensieren. Ggf. ist auch nur eine Teilanpassung möglich, wenn nicht genügend verfügbare Mittel erwirtschaftet wurden, um einen vollen Kaufkraftausgleich zu gewährleisten.

Der Arbeitgeber muss die wirtschaftliche Lage darlegen und beweisen. Dafür wird regelmäßig auf betriebswirtschaftliche Prognosen über die weitere wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens zurückgegriffen. Basis für die Berechnung der Eigen-

kapitalverzinsung sind in der Regel die handelsrechtlichen Jahresabschlüsse der letzten drei Jahre vor dem Prüfungsstichtag.

Die Anpassungsprüfung und -entscheidung gilt regelmäßig dann als erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg des Verbraucherpreisindex (VPI) bzw. alternativ der Anstieg der Nettolohnentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmergruppen im Unternehmen.

Als Vereinfachung für die Unternehmen ist es möglich, einen bestimmten Stichtag im Jahr zu wählen, – oft ist dies der 01.07. –, um alle in diesem Kalenderjahr zur Anpassung anstehenden Renten einer Anpassungsprüfung und -entscheidung zu unterziehen. Der gesetzlichen Vorgabe ist auch Genüge getan, wenn man diese Prüfung und Entscheidung nicht jährlich, sondern nur alle drei Jahre durchführt, sofern bei der ersten Anpassungsprüfung der Prüfungszeitraum nicht länger als drei Jahre und sechs Monate beträgt.

Kann eine Anpassung aufgrund der wirtschaftlichen Lage ausbleiben, muss diese bei Prüfungsterminen ab 1999 nicht nachgeholt werden, wenn sich die wirtschaftliche Lage wieder verbessert. Dies gilt allerdings nur, wenn der Arbeitgeber dem Versorgungsempfänger die wirtschaftliche Lage des Unternehmens schriftlich dargelegt hat, der Versorgungsempfänger nicht binnen drei Kalendermonaten nach Zugang der Mitteilung schriftlich widersprochen hat und er auf die Rechtsfolgen eines nicht fristgemäßen Widerspruchs hingewiesen wurde.

**Wichtig:** Die Darstellung der wirtschaftlichen Lage im Unterrichtungsschreiben des Arbeitgebers muss so detailliert sein, dass der Versorgungsempfänger allein durch diese Unterrichtung in die Lage versetzt wird, die Entscheidung des Arbeitgebers auf ihre Plausibilität hin zu überprüfen. Dabei muss der Arbeitgeber die sich aus den Bilanzen der letzten drei Jahre ergebenden Daten zum Eigenkapital und zur Berechnung der Eigenkapitalverzinsung für jedes zur Prognoseerstellung herangezogene Jahr angeben und ausführlich erläutern.

Abweichend von den obigen Regelungen gilt die Anpassungsprüfung und -entscheidung auch dann als erfüllt, wenn

- bei Zusagen, die ab dem 01.01.1999 erteilt wurden, die Anpassung laufender Leistungen garantiert um mindestens ein Prozent pro Jahr erfolgt,
- bei Direktversicherungen oder Pensionskassen die Überschüsse in der Leistungsphase leistungserhöhend verwendet werden oder

- es sich um eine Beitragszusage mit Mindestleistung handelt.

Aufgrund der gesetzlichen Regelungen in § 16 BetrAVG kommt insbesondere der Entwicklung der Inflation eine hohe Bedeutung zu. Denn ein Großteil der Unternehmen hat bisher laufende Renten entsprechend der Entwicklung des VPI angepasst. Diese Form der Anpassung ist leicht zu ermitteln – das Statistische Bundesamt veröffentlicht den VPI monatlich.

Die monatlichen Inflationsraten sind seit der zweiten Jahreshälfte 2021 deutlich gestiegen. So ist die jährliche Inflationsrate, die als Durchschnitt der monatlichen Inflationsraten des Kalenderjahrs ermittelt wird, von 3,1 Prozent im Jahr 2021 auf 6,9 Prozent im Jahr 2022 geklettert.



Stand in einem Unternehmen z. B. zum 01.07.2023 die dreijährige Anpassung laufender Leistungen an, beträgt auf Basis des VPI die Anpassung 16,22 Prozent ( $[\text{VPI Juni 2023 } 116,8 : \text{VPI Juni 2020 } 100,5] \cdot 100$ ).

Zum Vergleich: Hat im Unternehmen die dreijährige Anpassung zuletzt im Juli 2022 stattgefunden, betrug die Anpassung 9,91 Prozent (VPI Juni 2019 = 99,9; VPI Juni 2022 = 109,8). Die nächste Anpassungsprüfung und -entscheidung wäre im Juli 2025 zu treffen. Hat die dreijährige Anpassung zum 01.07.2021 stattgefunden, hatte die Anpassung sogar nur 4,68 Prozent betragen (VPI Juni 2018: 98,3; VPI Juni 2021 = 102,9). Damit wird deutlich, dass die hohen Inflationsraten aktuell zu einem besonders hohen Anpassungsbedarf bei den laufenden Leistungen führen.

Als Alternativmaßstab für die Anpassungsprüfung und -entscheidung kommt die Nettolohnentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmergruppen im Unternehmen in Betracht. Die Entwicklung der Nettolöhne ist allerdings unternehmensindividuell zu ermitteln und grundsätzlich aufwändiger in der Umsetzung. So ist zu prüfen, wie man die Arbeitnehmer in Gruppen einteilt (z. B. tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter). Oft ist hier auch fraglich, ob insbesondere seit langem laufende Rentner noch klar einer Gruppe zugeordnet werden können, ins-

besondere wenn es zwischenzeitlich Umstrukturierungen im Unternehmen gegeben hat. Auch ist fraglich, ob stets noch alle Daten aus der Historie vorliegen.

Das Unternehmen kann grundsätzlich zu jedem Stichtag wählen, ob es die Anpassung gemäß VPI oder gemäß Nettolohnentwicklung vornimmt. Bei beiden Methoden ist auf den Rentenbeginn abzustellen, wobei Zeiträume herauszurechnen sind, für die aufgrund der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens keine Anpassung vorzunehmen war.

**Praxistipp:** Vor dem Hintergrund der Nettolohnentwicklung und Inflation sollten Unternehmen prüfen, ob für sie Anpassungen nach der Nettolohnmethode günstiger sind und sich auch der administrative Mehraufwand lohnt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Nettolöhne der Arbeitnehmer in der Regel in den vergangenen drei Jahren nicht in vergleichbarer Höhe wie die Inflation gestiegen sind. Davor war das aber gerade in vielen Unternehmen umgekehrt.

Viele Unternehmen haben in der aktuellen makro- und mikroökonomischen Situation mit sinkenden Umsätzen und Renditen zu kämpfen. Zudem ist nach etlichen Jahren mit sehr niedrigen, zum Teil sogar negativen Umlaufrenditen öffentlicher Anleihen zuletzt ein deutlicher Zinsanstieg festzustellen. So stieg die Rendite zehnjähriger Staatsanleihen Deutschlands von Juli 2019 bis Juli 2023 von -0,34 Prozent auf +2,5 Prozent, wobei die Null-Linie erst im Februar 2022 durchbrochen wurde.

## 17. Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung

**Schnell gelesen:** Das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung wurde am 18.08.2023 veröffentlicht. Fachkräfte sollen schneller und unbürokratischer in Deutschland arbeiten können: Die Verdienstgrenze für die Blaue Karte wird abgesenkt. Wer zwei Jahre Berufserfahrung und einen Abschluss im Heimatland hat, kann als Fachkraft nach Deutschland kommen. Neu ist zudem eine Chancenkarte mit einem Punktesystem.

**Qualifikation:** Wer einen Abschluss hat, kann künftig jede qualifizierte Beschäftigung ausüben.

**Erfahrung:** Wer mindestens zwei Jahre Berufserfahrung und einen im Herkunftsland staatlich anerkannten Berufsabschluss hat, kann als Arbeitskraft einwandern. Der Berufsabschluss muss künftig nicht mehr in Deutschland anerkannt sein – das bedeutet weniger Bürokratie und damit kürzere Verfahren.



**Potenzial:** Neu ist zudem eine Chancenkarte zur Arbeitssuche, die auf einem Punktesystem basiert. Zu den Auswahlkriterien gehören Qualifikation, Deutsch- und Englischkenntnisse, Berufserfahrung, Deutschlandbezug, Alter und mitziehende Lebens- oder Ehepartner.

„Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz legen wir den Grundstein für ein modernes Einwanderungsland, das qualifizierte Zuwanderung nicht nur hinnimmt, sondern auch will“, erklärte dazu Bundesarbeitsminister Hubertus Heil.

Das Gesetz wurde am 7. Juli 2023 im Bundesrat beschlossen. Einige Regelungen des Gesetzes treten bereits ab November 2023 in Kraft, andere ab März 2024 bzw. ab Juni 2024. So soll sichergestellt werden, dass die betroffenen Behörden genügend Zeit für die Umsetzung haben.

Für Branchen mit besonders großem Bedarf wird erstmals eine kontingentierte kurzzeitige Beschäftigung geschaffen. Die jeweilige Person darf unabhängig von einer Qualifikation 8 Monate in Deutschland arbeiten. Voraussetzung ist ein tarifgebundener Arbeitgeber. Die Beschäftigung wird vom 1. Tag an sozialversicherungspflichtig sein; explizit wurde ausgeschlossen, dass die betroffenen Kontingentbeschäftigten als kurzfristig geringfügig Beschäftigte in der Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei sein können.

Das Gesetz umfasst zudem Ergänzungen im AufenthIG: Damit werden die Mitteilungspflichten des Arbeitgebers auch auf Beschäftigungsverhältnisse einer kontingentierten kurzzeitigen Beschäftigung oder einer Saisonbeschäftigung nach der Beschäftigungsverordnung ausgeweitet, wenn eine Arbeitserlaubnis erteilt wird. Zudem wird die bestehende Auskunftspflicht des Arbeitgebers zu den Beschäftigungsbedingungen in § 39 Abs. 4 weiter gefasst und auf Auskünfte zur Berufsausübungserlaubnis und zur Sozialversicherung erweitert.

Der Arbeitgeber hat dafür gegenüber der Bundesagentur für Arbeit die Auskunft zu erteilen, ob das Beschäftigungsverhältnis sozialversicherungspflichtig oder sozialversicherungsfrei ausgeübt wird. Die Arbeitgeber erteilen die Auskunft in der



Regel durch das Formular „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“.

Im Rahmen der Betriebsprüfung muss anhand der Arbeitserlaubnis oder des Aufenthaltstitels zum Zwecke der Beschäftigung erkennbar sein, dass aufgrund der vorgesehenen Änderungen bei diesen zeitlich befristeten Beschäftigungen eine kurzfristige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ausgeschlossen ist.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitserlaubnis oder den Aufenthaltstitel für die Dauer der Beschäftigung aufzubewahren.

Zum Zwecke der Betriebsprüfung sind diese über diesen Zeitraum hinaus als Teil der Entgeltunterlagen nach § 8 BVV aufzubewahren.

Sowohl Gesetz als auch die Verordnung zu diesen Bestandteilen treten zum 01.03.2024 in Kraft.

## 18. Update Hinweisgeberschutzgesetz

**Schnell gelesen:** Wie bereits Anfang des Jahres informiert, soll das Hinweisgeberschutzgesetz Personen schützen, die im Rahmen ihrer Berufstätigkeit Kenntnisse über Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften oder andere verbindliche Regelungen erlangt haben und diese melden. Solchen Whistleblowern muss es möglich sein, Missstände ohne Angst vor Repressalien offenzulegen.

Unternehmen mit mehr als 249 Mitarbeitern mussten bis zum 02.07.2023 ein Hinweisgebersystem implementiert haben. Für Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern gilt eine Umsetzungsfrist bis Dezember 2023.

„Beschäftigte in Unternehmen und Behörden nehmen Missstände oftmals als erste wahr und können durch ihre Hinweise dafür sorgen, dass Rechtsverstöße aufgedeckt, untersucht, verfolgt und unterbunden werden“, erklärte Bundesjustizminister Marco Buschmann im Zusammenhang mit dem Gesetzentwurf. Damit übernehmen diese Verantwortung und sollen aus diesem Grund vor Benachteiligungen geschützt werden.

Dies stellt die Grundlage für die Erweiterung des Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) dar, die im Juli 2023 in Kraft getreten ist. Es findet Anwendung, wenn Mitarbeitende Hinweise darauf geben, dass im Unternehmen gegen geltendes Recht oder interne Richtlinien verstoßen wird.

Die bereits lange existierende EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern wurde damit in deutsches Recht umgesetzt. Sie verlangt, dass alle Un-

ternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden ein Hinweisgebersystem einrichten. Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden haben die Anforderungen des neuen Gesetzes schon heute zu erfüllen.

Für Unternehmen zwischen 50 und 249 Mitarbeitenden gilt eine verlängerte Umsetzungsfrist bis 17. Dezember 2023. Das Gesetz stellt weitreichende Anforderungen an Unternehmen, um die sogenannten Whistleblower besser zu schützen, wenn sie Fehlverhalten und Gesetzesverstöße innerhalb des Unternehmens melden. Dafür muss ein Hinweisgebersystem bei den Unternehmen eingerichtet werden, welches insbesondere für eigene Mitarbeitende möglichst barrierefrei in Bezug auf den Meldeweg und die eigene Sprache zugänglich sein muss. Das Gesetz definiert sogar alle Personen als potenzielle Hinweisgeber, die im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit mit dem Unternehmen in Kontakt stehen.

Die Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes

Neben der Möglichkeit, schriftlich und mündlich melden zu können, muss das Unternehmen auch einen persönlichen Austausch auf Wunsch des Hinweisgebers ermöglichen. Dabei muss das einzurichtende System die Daten im Zusammenhang mit der Meldung auch zwingend DSGVO-konform verarbeiten.

Das HinSchG erfordert jedoch nicht nur die Implementierung eines Hinweisgeberschutzsystems. Es erfordert zudem die Einrichtung eines Verfahrens zur Hinweisbearbeitung. Durch die Vorgabe von bestimmten Fristen, innerhalb derer das Unternehmen auf Hinweise reagieren muss, fordert die Richtlinie auch die Steuerung von Folgemaßnahmen wie z.B.:

Innerhalb von 7 Tagen muss das Unternehmen dem Hinweisgeber bestätigen, dass der Hinweis eingegangen ist.

Der Hinweisgeber muss spätestens nach drei Monaten über die ergriffenen Folgemaßnahmen informiert werden.



Das HinSchG stellt auch hohe Anforderungen an Hinweisbearbeitenden. Diese müssen fachkundig

sein, unabhängig agieren können, Hinweise neutral bearbeiten und objektiv ohne Vorurteile handeln. Interessenkonflikte sind zwingend auszuschließen.

Die Auswahl und Bestellung der unparteiischen Ombudsperson ist daher sorgfältig zu prüfen, die für den Empfang und die Bearbeitung von Hinweisen, wie auch für die Weitergabe von Informationen verantwortlich ist. Dies kann ein interner Mitarbeiter sein. Allerdings werden interne Mitarbeitende dann von Gesetzes wegen mit einem relativen erweiterten Kündigungsschutz ausgestattet, der ähnlich dem internen Datenschutzbeauftragten gewährleisten soll, dass Mitarbeitende nicht wegen dieser Tätigkeit arbeitsrechtliche Konsequenzen befürchten müssen. Außerdem müssen interne Ombudspersonen fachkundig sein. Das bedeutet, dass juristisches Wissen und Compliance-Background vorhanden sein müssen.

Auch die eigenen Compliance-Richtlinien oder die von Geschäftspartnern, die inzwischen oftmals im Rahmen von Lieferketten etc. zu beachtenden sind, machen die Einrichtung eines solchen Hinweisgeberschutzsystems nicht nur gesetzlich erforderlich, sondern auch für das Unternehmen selbst sinnvoll. So lassen sich eventuelle Missstände im Unternehmen aufdecken und geeignete Maßnahmen zur Vermeidung oder Beendigung solcher Missstände einleiten.

Die Nicht-Einhaltung der Fristen für die Einführung einer Hinweisgeber-Meldestelle ist mit einem Bußgeld bis zu 50.000 Euro bewährt.

Um arbeitsrechtlichen Unwägbarkeiten und hohem Schulungsbedarf zu entgehen, bietet sich an, die Funktion der Ombudsperson vollständig aus dem Unternehmen auszulagern und in externe Hände zu geben. Auren bietet Lösungen zur Einrichtung eines Hinweisgeberschutzsystems in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Erfordernissen zusammen mit seinem Partner, der alvato GmbH, an. Die 360° Hinweisgeber-Meldestellenlösung von alvato mit offizieller Bestellung einer externen Ombudsperson entspricht den höchsten Sicherheitsstandards, wird von professionellen Compliance-Managern betreut und ist mit sehr geringem Aufwand implementiert.

## 19. Neue Schwerbehindertenabgabe ab 2024

**Schnell gelesen:** Die Schwerbehindertenabgabe 2024 wird neu aufgesetzt: Basis dafür ist das neue Gesetz, das „Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes“. Das sieht Verbesserungen in der Förderung der Beschäftigung Schwerbehinderter vor, erhöht aber zugleich die Abgabe.

Bisher besteht die Pflicht zur Beschäftigung Schwerbehinderter besteht für Unternehmen ab 20 Beschäftigten. Dann müssen fünf Prozent der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzt werden. Damit gilt folgende Staffelung:

- Unternehmen mit durchschnittlich mindestens 20 und höchstens 39 Mitarbeitern müssen einen Schwerbehinderten beschäftigen.
- Unternehmen mit mindestens 40 und höchstens 59 Mitarbeitern sind verpflichtet, zwei Schwerbehinderte einzustellen.
- Unternehmen mit mindestens 60 Mitarbeitern müssen entsprechend mehr Schwerbehinderte beschäftigen, wobei bei der Berechnung Bruchteile von 0,5 und mehr aufgerundet werden müssen.

Ab 2024 gelten folgende Abgaben für nicht besetzte Pflichtarbeitsplätze für Schwerbehinderte:

- Bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von drei Prozent, aber weniger als der geltenden Pflichtzahl: 140 Euro
- Bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von zwei bis drei Prozent: 245 Euro
- Bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von mehr als 0 Prozent bis weniger als 2 Prozent: 360 Euro
- Neue vierte Stufe: Wenn gar keine Schwerbehinderten beschäftigt werden: 720 Euro

Abweichende Regelungen gibt es für Arbeitgeber mit weniger als 40 Beschäftigten:

- Hier werden bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen 140 Euro fällig,
- werden gar keine Schwerbehinderten beschäftigt, sind es 210 Euro

Bei Arbeitgebern mit weniger als 60 Beschäftigten und einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als zwei schwerbehinderten Menschen werden 140 Euro erhoben, bei weniger als einem schwerbehinderten Menschen werden 245 Euro erhoben, werden gar keine Schwerbehinderten beschäftigt, sind es 410 Euro.

Die Abgabe versteht sich pro nicht besetztem Arbeitsplatz und für jeden Monat.

Ein Unternehmen mit 200 Beschäftigten muss also 10 Arbeitsplätze (5 Prozent) mit Schwerbehinderten besetzen. Beschäftigt es das ganze Jahr über keinen einzigen Schwerbehinderten, so wird ab 2024 die Ausgleichsabgabe von 720 Euro monatlich

fällig – für jeden Arbeitsplatz, insgesamt also 86.400 Euro (720 Euro x 10 Arbeitsplätze x 12 Monate).

Als Arbeitgeber ist es also noch wichtiger, der Pflicht zur Beschäftigung Schwerbehinderter in ausreichendem Maß nachzukommen. Zudem können Aufträge, die an anerkannte Werkstätten für Behinderte vergeben wurden, um die Hälfte des Rechnungsbetrags (ohne Materialkosten) auf die Ausgleichsabgabe angerechnet werden.

## 20. Ermittlung des pfändbaren Teils des Einkommens bei Dienstwagen

**Schnell gelesen:** Das BAG hat klargestellt, welche geldwerten Vorteile bei der Überlassung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung im Rahmen der Ermittlung des pfändbaren Teils des Arbeitseinkommens zu berücksichtigen sind.



Nach Ansicht des BAG wird bei der Ermittlung des pfändbaren Teils des Einkommens

- nur der Wert des Sachbetrags einbezogen, der grundsätzlich ein Prozent des Listenpreises des Pkw zzgl. Sonderausstattungen und Umsatzsteuer im Zeitpunkt der Erstzulassung beträgt.
- nicht hingegen der steuerrechtlich zu berücksichtigende geldwerte Vorteil für die Nutzung des Pkw auf dem Weg von der Wohnung zum Betrieb in Höhe von 0,03 Prozent des Listenpreises pro Entfernungskilometer (sog. 0,03-Prozent-Regelung) einbezogen.

Hintergrund ist, dass zur Berechnung des pfändbaren Einkommens nach § 850e Nr. 3 S. 1 ZPO Geld- und Naturalleistungen zusammenzurechnen sind. Zu Letzteren gehört die Überlassung eines dienstlichen Pkw zur privaten Nutzung. Der Wert beträgt ein Prozent des Listenpreises. Keine Naturalleistung im Sinne der vollstreckungsrechtlichen Bestimmung stellt der nach § 8 Abs. 2 S. 3 EStG anzusetzende geldwerte Vorteil für die Nutzung des Fahrzeugs auf dem Weg von der Wohnung zum Betrieb in Höhe von monatlich 0,03 Prozent des Listenpreises für jeden Entfernungskilometer dar. Hierbei handelt es sich nämlich um einen steuer-

rechtlich relevanten Korrekturposten für den pauschalen Werbungskostenabzug. Er ist daher bei der Berechnung des pfändbaren Einkommens nach § 850e Nr. 3 S. 1 ZPO nicht einzubeziehen (BAG, Urteil vom 31.05.2023). Altersteilzeit im Blockmodell und die Wirkung von Störfällen

**Schnell gelesen:** Bei einer Altersteilzeit im Blockmodell wirken sich Störungen wie eine Arbeitsunfähigkeit oder die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses regelmäßig erheblich aus. Reaktionen seitens des Arbeitgebers sind hier sehr wichtig und müssen dementsprechend auch Umsetzung finden. Wir zeigen daher Grundlagen und Optionen von Störungen auf.

Die Altersteilzeit im sog. Blockmodell setzt sich aus zwei gleich langen Phasen zusammen. In der ersten Arbeitsphase leistet der Arbeitnehmer die gesamten, bisher vertraglich geschuldeten Arbeitsleistungen. In der anschließenden Freistellungsphase ist der Arbeitnehmer komplett von der Erbringung der Arbeitsleistungen freigestellt. Während des gesamten Zeitraums zahlt der Arbeitgeber fortlaufend eine reduzierte Vergütung und Aufstockungsleistungen. In der Arbeitsphase erwirbt der Arbeitnehmer bereits einen Anspruch auf das gesamte Entgelt. In dieser Phase erhält er jedoch nur die Hälfte des Arbeitsentgelts. Zugleich bildet er ein Wertguthaben für die Freistellungsphase, in der dieses dann durch gleichmäßige Beträge ausgezahlt wird.

Aufgrund der Besonderheit, dass zunächst Arbeit vorgeleistet und ein Wertguthaben für eine Freistellungsphase aufgebaut wird, können sich Störungen erheblich auswirken, dabei können folgende Fälle auftreten:

**Erkrankung des Arbeitnehmers:** Bei einer weniger als sechs Wochen andauernden Erkrankung des Arbeitnehmers sind keine bedeutenden Besonderheiten zu beachten. Erkrankt der Arbeitnehmer

- während der Arbeitsphase, hat der Arbeitgeber nach dem EFZG Entgeltfortzahlung zu leisten;
- in der Freistellungsphase, hat der Arbeitnehmer unabhängig von der Krankheit wegen der bereits vorgeleisteten Arbeit einen Lohnfortzahlungsanspruch.

**Langzeiterkrankung des Arbeitnehmers während der Arbeitsphase:** Eine Erkrankung länger als sechs Wochen während der Arbeitsphase kann sich erheblich auswirken. Der Arbeitnehmer erhält zwar Entgeltersatzleistungen. Diese werden aber nur nach dem in der Arbeitsphase zu leistenden halben Entgelt berechnet. Das führt dazu, dass der

Arbeitnehmer in der Regel nur einen Betrag von etwa einem Drittel des vor der Arbeitszeit geleisteten Entgelts erhält. Stockt der Arbeitgeber diesen Beitrag nicht auf, kann der Arbeitnehmer daher eventuell in finanzielle Schwierigkeiten geraten.

Problematisch ist überdies, dass in diesem Fall kein Wertguthaben für die Freistellungsphase gebildet wird. Der Arbeitgeber kann dieses allerdings freiwillig aufbauen. Ansonsten kann vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer unmittelbar im Anschluss zur Arbeitsphase zumindest die halbe Zeit der ausgefallenen Arbeitszeit nacharbeitet, um ein Wertguthaben zu bilden.

Falls beides nicht erfolgt, verkürzt sich die Dauer der Altersteilzeit zumindest in tatsächlicher Hinsicht auf den Zeitpunkt, zu dem das Wertguthaben aufgebraucht ist. Daher kann der Altersteilzeitvertrag auch in rechtlicher Hinsicht vorzeitig durch eine Kündigung, einen Aufhebungs- oder Änderungsvertrag beendet werden. **Langzeiterkrankung des Arbeitnehmers zu Beginn der Arbeitsphase:** Sofern der Arbeitnehmer gleich zu Beginn der Arbeitsphase wegen einer länger als sechs Wochen andauernden Erkrankung Krankengeld bezieht, stellt sich die Frage, ob dadurch nicht der gesamte Altersteilzeitvertrag unwirksam wird. Nach einem Urteil des LAG Köln führt dies jedenfalls dann nicht automatisch zur Unwirksamkeit des gesamten Altersteilzeitvertrags, wenn die Genesung unmittelbar bevorsteht.

Ein solcher Krankengeldbezug führt nicht zur (rechtlichen) Unmöglichkeit des Vertrags, dieser ist noch erfüllbar, auch wenn der rechtzeitige Beginn der Arbeitsphase wegen eines Krankengeldbezugs des Arbeitnehmers (tatsächlich) unmöglich ist.



Nach dem LAG Köln scheidet auch ein Wegfall der Geschäftsgrundlage aus, sofern der Krankengeldbezug nur einen geringfügigen Zeitraum von z. B. drei Wochen bei einer gesamten Vertragslaufzeit von vier oder auch sechs Jahren betrifft. Dieser vergleichsweise kurze Ausfall zu Beginn der Arbeitsphase stellt nur eine unwesentliche Störung dar; sie reicht nicht für einen Wegfall der Geschäftsgrundlage.

**Praxistipp:** Für den Fall einer Langzeiterkrankung während der Arbeitsphase sind Vereinbarungen über Aufstockungsleistungen und über eine Nacharbeit für die ausgefallene Arbeitszeit zu empfehlen. Ebenso ist vertraglich eine wirksame auflösende Bedingung zu regeln, sofern ein Krankengeldbezug des Arbeitnehmers zu Beginn der Arbeitsphase zwingend zur Rechtsunwirksamkeit des gesamten Vertrages führen soll

**Vorzeitige Beendigung des Altersteilzeitverhältnisses:** Bei einer vorzeitigen Beendigung des Altersteilzeitverhältnisses z. B. durch den Tod des Arbeitnehmers oder eine Kündigung kann das gebildete Wertguthaben nicht mehr einer späteren Freistellung von der Arbeit dienen. Der Anspruch auf die noch nicht ausgezahlte Entgelthälfte bleibt dennoch bestehen. Der Arbeitnehmer hat allerdings bei einer vorzeitigen Beendigung keinen Anspruch auf noch nicht gezahlte Aufstockungsleistungen, welche der Arbeitgeber bei der Altersteilzeit zusätzlich zur hälftigen Vergütung zahlt. Der Grund dafür ist, dass diese zusätzlichen Aufstockungsleistungen keine Gegenleistungen für die vorgeleistete Arbeit des Arbeitnehmers darstellen. Daher ist dem Arbeitnehmer oder ggf. seinen Erben grundsätzlich nur die noch nicht ausgezahlte hälftige Vergütung ausbezahlen.

Der Auszahlungsanspruch selbst sowie auch die Berechnung der Höhe des genauen Auszahlungsbetrags ist allerdings gesetzlich nicht ausdrücklich geregelt. Daher richtet sich die Berechnung des Auszahlungsbetrags in erster Linie nach den für den jeweiligen Einzelfall geltenden tariflichen, betrieblichen oder vertraglichen Regelungen.

Beispielsweise kann wirksam vereinbart werden, dass bereits gezahlte Aufstockungsleistungen verrechnet werden. Dadurch wird erreicht, dass der Altersteilzeitarbeitnehmer bei einer vorzeitigen Beendigung für seine geleistete Arbeit genauso viel erhält, wie ein Vollzeitarbeitnehmer für dieselbe Arbeit erhalten würde.