

Aktuelle Informationen
aus den Bereichen
Arbeitsrecht, Lohnsteuer,
Sozialversicherung und
Visa&Immigration

Ausgabe 1

pwc

People and Organisation Newsflash

Gesetzesänderungen Arbeits-Lohnsteuer und Sozialver- sicherungsrecht 2020/21

Änderungen im Zusammenhang mit der Corona- Pandemie

Steuerfreie Corona Sonderzahlungen

Das Bundesfinanzministerium hat per Erlass bekannt gegeben, dass im Zeitraum vom 01.03.2020 bis 31.12.2020 ein steuerfreier Corona-Bonus bis 1.500 € in Form von Barzuschüssen und Sachbezügen von Arbeitgebern an Arbeitnehmer gewährt werden kann. Diese Regelung findet ihre Rechtsgrundlage in § 3 Nr.11a EStG. Die Frist zur Zahlung des steuerfreien Corona-Bonus ist bis zum 30.06.2021 verlängert worden. Voraussetzung bleibt weiterhin, dass die Beihilfe zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet wird. Eine sogenannte Entgeltumwandlung ist somit ausgeschlossen.

Bei Fragen steht Ihnen unser Experte Stefan Sperandio gerne zur Verfügung.

Steuerfreier Arbeitgeberzuschuss zum Kurzarbeitergeld

Vom Arbeitgeber geleistete Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld stellen grundsätzlich steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Allerdings wurde im Rahmen der Corona-Pandemie die Regelung des § 3 Nr. 28a EStG geschaffen, wonach eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber vorübergehend steuerfrei gestellt wird.

Entsprechend der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung werden durch die Neuregelung Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und zum Saison-Kurzarbeitergeld, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III nicht übersteigen, steuerfrei gestellt.

Die zunächst bis zum 31.12.2020 befristete Steuerbefreiung der Zuschüsse wurde mit dem Jahressteuergesetz 2020 um ein weiteres Jahr verlängert. Die Steuerbefreiung gilt somit für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 29.02.2020 beginnen und vor dem 01.01.2022 enden.

Bei Fragen steht Ihnen unser Experte Stefan Sperandio gerne zur Verfügung.

Kurzarbeitergeld

Aufgrund der Corona-Pandemie und ihrer wirtschaftlichen Auswirkungen gelten derzeit erleichterte Bedingungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld. Mit zwei Verordnungen und dem Beschäftigungssicherungsgesetz wurde diese Regelungen, für Betriebe, die bis zum 31. März 2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben, bis zum 31.12.2021 verlängert.

Voraussetzungen für den erleichterten Zugang unter anderem:

- Statt mindestens $\frac{1}{3}$ der Belegschaft muss nur 10% der Belegschaft vom Arbeitsausfall betroffen sein.
- Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden
- Ermöglichung des Kurzarbeitergeldbezugs auch für Leiharbeitnehmer
- Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit (Achtung nicht das ganze Jahr 2021, unsere Experten beraten Sie hierzu gerne).

Neben dem erleichterten Zugang wurde auch die vor einigen Monaten beschlossene Erhöhung des Kurzarbeitergeldes auf 70 bzw. 77 Prozent ab dem vierten Monat auf 80 bzw. 87 Prozent bis Ende 2021 verlängert.

Bei Fragen steht Ihnen unsere Expertin Carmen Meola gerne zur Verfügung.

Entschädigungsregelungen für Kinderbetreuung während des Lockdowns

Ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts besteht gemäß § 616 BGB nur unter sehr restriktiven Voraussetzungen. Ein Anspruch besteht dann, wenn die Verhinderung nur eine "verhältnismäßig nicht erhebliche" Zeit andauert. Ein Lohnfortzahlungsanspruch nach § 616 BGB entfällt demnach, wenn ein Betreuungsbedarf der eigenen Kinder über mehrere Wochen entsteht.

Aufgrund der aktuellen Corona- Pandemie wurden die gesetzlichen Regelungen im Infektionsschutzgesetz ausgeweitet. Seit dem 30.03.2020 haben Arbeitnehmer gemäß § 56 Abs. 1a IfSG einen Anspruch auf Entschädigung, wenn sie während einer Schul- oder Kitaschließung ihre Kinder selbst betreuen müssen.

Durch das “Dritte Gesetz zum Schutz der Bevölkerung in einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite” wurde die Entschädigungsregelung für Eltern nach dem Infektionsschutzgesetz angepasst. Die Entschädigungsregelung des § 56 Abs. 1a IfSG wurde bis zum 31. März 2021 verlängert.

Bei Fragen steht Ihnen unsere Expertin Iris Brandes gerne zur Verfügung.

Verlängerung der Möglichkeit zur Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen sowie audiovisueller Einrichtungen für Versammlungen

Die Möglichkeit zur Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen für Betriebsräte und weitere Mitbestimmungsgremien, für Heimarbeitsausschüsse und Werkstatträte in Werkstätten für behinderte Menschen ist über den 31. Dezember 2020 hinaus bis zum 30. Juni 2021 verlängert worden. Entsprechendes gilt für die Möglichkeit, Versammlungen mittels audiovisueller Einrichtungen abzuhalten.

Bei Fragen steht Ihnen unsere Expertin Carmen Meola gerne zur Verfügung.

Mobile Arbeit Gesetz (Home-Office)

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat eine Gesetzesinitiative für die gesetzlichen Regelungen zur mobilen Arbeit gestartet. Der Gesetzentwurf des BMAS befindet sich momentan in der so genannten Frühkoordination, liegt also dem Bundeskanzleramt vor. Danach wird der Entwurf in den einzelnen Bundesministerien geprüft, ggf. überarbeitet und schließlich im Kabinett verabschiedet.

Bei Fragen steht Ihnen unsere Expertin Nadja Roß-Kirsch gerne zur Verfügung.

Gesetzesänderungen und Rechtsprechung 2020/21

Zweite Verordnung zur Änderung der Beschäftigungsverordnung und der Aufenthaltsverordnung

Das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland wird in die Liste der Staaten in § 26 Absatz 1 der Beschäftigungsverordnung aufgenommen. Britische Staatsangehörige, die ab dem 01.01.2021 in Deutschland einreisen, erhalten einen erleichterten Arbeitsmarktzugang. Unabhängig vom Sitz des Arbeitgebers und einer Qualifikation können sie jede Beschäftigung ausüben. Allerdings muss die Bundesagentur für Arbeit zustimmen. (Prüfung ob vergleichbare inländische Arbeitssuchende zur Verfügung stehen).

Des Weiteren wird das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland in die Liste der Staaten in § 41 Abs. 1 AufenthVO aufgenommen. Britische Staatsangehörige dürfen damit auch wenn sie einen längerfristigen Aufenthalt in Deutschland planen, visumfrei einreisen.

Betroffen ist auch der Bereich der Arbeitnehmerüberlassung. Verleihunternehmer, die ihren Sitz im Vereinigten Königreich haben, können nach Ablauf des Übergangszeitraumes keine Arbeitnehmer mehr nach Deutschland überlassen, da sie keine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis erhalten. Der umgekehrte Fall richtet sich künftig nach britischem Recht.

Outplacement-Beratung

Nach § 3 Nr. 19 EStG sind Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers für Maßnahmen nach § 82 Abs. 1 und Abs. 2 SGB III sowie Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers, die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers dienen, steuerfrei, sofern diese Leistungen keinen überwiegenden Belohnungscharakter haben.

Im Rahmen des Jahressteuergesetz 2020 wurde die Vorschrift des § 3 Nr. 19 EStG ergänzt und insoweit klargestellt, dass auch Beratungsleistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung von einem Dritten zur beruflichen Neuorientierung bei Beendigung des Dienstverhältnisses (sogenannte Outplacement-Beratung) steuerfrei sind.

Bei Fragen steht Ihnen unser Experte Stefan Sperandio gerne zur Verfügung.

Gesetzlicher Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn beträgt ab dem 1. Januar 2021 brutto 9,50 Euro und ab dem 1. Juli 2021 brutto 9,60 Euro je tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde.

Kriterium des zusätzlichen Arbeitslohns

Viele Steuerbefreiungen und Pauschalierungsmöglichkeiten setzen für deren Anwendung voraus, dass die Arbeitgeberleistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Mit der in das Einkommensteuergesetz implementierten Neuregelung des § 8 Abs. 4 EStG wird nun klargestellt, dass lediglich echte (neue) Zusatzleistungen steuerbegünstigt sind. Eine derartige Zusatzleistung liegt nur dann vor, wenn der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt oder die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet wird. Wird hingegen die Leistung anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt oder wird bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn erhöht, liegt keine Zusätzlichkeit vor.

Zu beachten ist, dass die Vorschrift des § 8 Abs. 4 EStG rückwirkend ab dem 01.01.2020 Anwendung findet.

Bei Fragen steht Ihnen unser Experte Stefan Sperandio gerne zur Verfügung.

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Die Einführung einer elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wurde am 18.09.2020 vom Bundestag beschlossen und tritt final am 01.01.2022 mit einer Übergangsregelung ab dem 1.10.2021 in Kraft. Derzeit wird der Arbeitgeber noch über eine ärztliche Krankschreibung des Arbeitnehmers in Papierform (sog. gelber Schein) über dessen Arbeitsunfähigkeit informiert. Durch die Einführung elektronischer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sollen Unternehmen und Mitarbeiter entlastet werden. Künftig soll der Arbeitgeber digital über den Beginn und die Dauer seines gesetzlich versicherten Arbeitnehmers informiert werden. Des Weiteren wird er darüber informiert, wann die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ausläuft. Die entsprechenden Daten kann der Arbeitgeber über die Krankenkasse abrufen.

Nun haben sich die KBV und der GKV-Spitzenverband unter Zustimmung des Bundesministeriums auf eine Übergangsregelung geeinigt. Diese besagt, dass sich das Verfahren der Ausstellung einer AU ab dem 01.10.2021 ändert. Auch dann erhält der Versicherte nach wie vor eine AU als Papierausdruck, die er an seinen Arbeitgeber weiterreicht. Die Zuleitung der AU an die Krankenkasse übernimmt dann aber nicht mehr der Versicherte selbst, sondern der ausstellende Arzt. Er übermittelt die elektronische AU (eAU), die mit Hilfe des eArztausweises signiert wird, an die zuständige Krankenkasse.

In einem zweiten Schritt entfällt die Vorlagepflicht der AU in Papierform des Arbeitnehmers: Ab dem 01.01.2022 ist der Arbeitnehmer nicht mehr dazu verpflichtet, seine AU in Papierform beim Arbeitgeber vorzulegen. Der Arbeitgeber ruft ab 2022 die elektronische AU direkt bei der zuständigen Krankenkasse ab, der Arbeitnehmer bekommt dennoch einen „Gelben Schein“ in Papierform. Bestehen bleibt allerdings eine Meldepflicht des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber.

Das neue Verfahren gilt zunächst nicht für privat krankenversicherte Arbeitnehmer. Bei geringfügig Beschäftigten sind Meldungen und Beitragsnachweise nicht an eine Krankenkasse, sondern an die Minijob- Zentrale zu senden.

Frauenquote für Vorstandsgremien

Eine Arbeitsgruppe der Koalitionsparteien hat sich am 20. November 2020 u. a. auf die Verankerung fester Vorgaben für die Beteiligung von Frauen in Vorständen verständigt. In Vorständen von Gesellschaften, die über mindestens vier Vorstandsmitglieder verfügen und sowohl börsennotiert als auch paritätisch mitbestimmt sind, muss mindestens ein weibliches Vorstandsmitglied bestellt werden. Gesonderte Frauenquoten und -mindestbeteiligungen sind für öffentlich-rechtlich geprägte Körperschaften und Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes geplant.

EuGH Urteil vom 14.05.2019 zur Arbeitszeiterfassung

Der EuGH hat mit seinem viel diskutierten Urteil vom 14.05.2019 entschieden, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches Mittel einzurichten, mit dem von jedem Beschäftigten geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

Das deutsche Recht kennt keine grundständige Verpflichtung des Arbeitgebers, die Arbeitszeit seiner Beschäftigten vollumfänglich zu erfassen. Die Frage, ob sich aus dem Urteil ein unmittelbarer Handlungsbedarf ergibt, schien bei vielen Unternehmen zunächst wieder in der Schublade verschwunden. Durch das Urteil des Arbeitsgericht Emden könnte die Problematik zumindest wieder präsent geworden sein. Im zugrunde liegenden Fall behauptete ein Bauhelfer weniger vergütet bekommen zu haben, als die Stunden die er tatsächlich gearbeitete habe.

Das Gericht gab der Klage des Arbeitnehmers statt. Das Gericht sah in dem vom Beklagten hervorgebrachten Bautagebuch kein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie und damit auch im Sinne der Rechtsprechung des EuGH. Das Arbeitsgericht Emden befand, dass die Arbeitszeitrichtlinie nach Rechtsprechung des EuGH im Lichte der Grundrechtecharta dahingehend auszulegen sei, dass sich aus dieser die Pflicht des Arbeitgebers zur Erfassung der täglichen Arbeitsstunden ergibt.

Diese Thematik gewinnt gerade auch im Hinblick auf die Corona-Pandemie neue Relevanz. Unternehmen, die für ihre Mitarbeiter Kurzarbeit angemeldet haben, müssen für die Zeit für eine saubere und belastbare Zeiterfassung sorgen.

Pauschalierung der Einkommensteuer und Einzelbewertung

Mit Urteil vom 13.05.2020 entschied der BFH darüber, inwieweit Kosten für die Inanspruchnahme einer Eventagentur im Rahmen einer (betrieblichen) Veranstaltung beim Arbeitnehmer einen geldwerten Vorteil und insoweit steuerpflichtigen Arbeitslohn darstellen. In dem Streitfall ging es um Kosten für eine Eventagentur, die vom Arbeitgeber zur Organisation und Durchführung von Veranstaltungen für Arbeitnehmer und Kunden beauftragt wurde.

Der BFH differenziert dabei zwischen der Einzelbewertung der Vorteile nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG sowie der Pauschalierungsvorschrift des § 37b EStG.

Wird die Höhe des dem Arbeitnehmer zugeflossenen Sachbezugs im Wege einer Schätzung anhand der Kosten des Arbeitgebers bestimmt, sind in die Schätzungsgrundlage bei der Einzelbewertung nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG nur solche Kosten des Arbeitgebers einzubeziehen, die geeignet sind, beim Arbeitnehmer einen geldwerten Vorteil auszulösen. Somit sind die Aufwendungen für einen Eventmanager nicht zu berücksichtigen, sodass diese bei einer Ermittlung der pauschalen Einkommensteuer nach § 40 Abs. 1 EStG außer Ansatz blieben.

Hingegen sind bei der 30 %igen Pauschalierung der Einkommensteuer nach § 37b EStG alle der Zuwendung direkt zuzuordnenden Aufwendungen einzubeziehen, ungeachtet, ob sie beim Zuwendungsempfänger einen Vorteil begründen können. Besteht die Zuwendung in der kostenlosen oder verbilligten Teilnahme an einer (betrieblichen) Veranstaltung, gehören zu diesen Aufwendungen auch die Kosten eines Eventmanagers. Dies begründet der BFH damit, dass § 37b EStG für die Bewertung der Zuwendungen eine eigenständige Bemessungsgrundlage enthält (=Aufwendungen des Zuwendenden) und somit die Grundsätze der Einzelbewertung i.S.d. § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG verdrängt.

Über uns

Ihre Fachansprechpartner

Lohnsteuer

Stefan Sperandio

Tel.: +49 699585-5160

stefan.sperandio@pwc.com

Arbeitsrecht

Carmen Meola

Tel.: +49 711 25034-1589

carmen.meola@pwc.com

Sozialversicherung

Iris Brandes

Tel.: +49 211 981-2419

iris.brandes@pwc.com

Visa&Immigration

Nadja Roß-Kirsch

Tel.: +496995855512

visa.immigration.germany@pwc.com

Redaktion

Für Ihre Fragen, Hinweise und Anmerkungen zum Newsletter steht Ihnen unser Ansprechpartner aus der Redaktion gern zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihr Feedback.

Heike Hollwedel

Tel.: +49 (0)89 5790 6130

heike.hollwedel@pwc.com

Bestellung und Abbestellung

Wenn Sie den PDF-Newsletter People and Organisation Newsflash bestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Bestellung“ an: SUBSCRIBE_PEOPLE_ORGANISATION@DE.PWC.COM.

Wenn Sie den PDF-Newsletter People and Organisation Newsflash abbestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Abbestellung“ an: UNSUBSCRIBE_PEOPLE_ORGANISATION@DE.PWC.COM.

Die Beiträge sind als Hinweise für unsere Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unserer Büros zurück. Teile dieser Veröffentlichung/Information dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch den Herausgeber nachgedruckt und vervielfältigt werden. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder.

© Januar 2021 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Alle Rechte vorbehalten. „PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.