

novus

PERSONAL

Lohnsteuerliche Änderungen
im Personalbereich zum
Jahreswechsel

Bund und Länder
beschließen
„Homeoffice-Pflicht“

Personalabbau:
Stolperfallen bei
Freiwilligenprogrammen



Vorwort



Liebe Leserin, lieber Leser,

nach wie vor hat die Corona-Pandemie Bevölkerung und Wirtschaft – und damit auch die Arbeitswelt – fest im Griff. Zum Jahreswechsel hat der Gesetzgeber nochmals eine Vielzahl an Beschlüssen gefasst, die bestehenden Regelungen im Zusammenhang mit der Pandemie verlängert bzw. weitere Entlastungen eingeführt. Ganz aktuell haben nun die Bundeskanzlerin und die Ministerpräsidenten auf dem Corona-Gipfel vom 19.1.2021 gar dazu aufgerufen, soweit betrieblich möglich, vom Homeoffice aus zu arbeiten. Dieser Aufruf gilt zunächst befristet bis zum 15.3.2021. Was das für die Arbeitgeber im Einzelnen bedeutet, beleuchten wir in der Rubrik Arbeitsrecht.

Arbeitnehmer im Homeoffice werden durch die im Jahressteuergesetz 2020 enthaltene Homeoffice-Pauschale entlastet. Ob es jedoch tatsächlich zu einer signifikanten Entlastung kommt, kann bezweifelt werden. Diese sowie weitere Neuerungen im Bereich der Lohnsteuer zum Jahreswechsel beleuchten wir in unserem Top Thema.

Eine besondere Herausforderung stellt für Arbeitgeber in diesen kontaktlosen Zeiten die Förderung des Betriebsklimas dar. Zu diesem Zweck haben sich kreative Ansätze entwickelt. Lesen Sie auf S. 8, wie digitale Betriebsveranstaltungen steuerlich zu behandeln sind.

Gegenwärtig gewinnen in Unternehmen Freiwilligenprogramme als Instrument zum Abbau von Personal an Bedeutung. Ihr Erfolg hängt vom richtigen Projektmanagement und einer sorgfältig durchdachten Gesamtstrategie ab. Wir beleuchten in dieser Ausgabe des novus Personal, worauf bei Freiwilligenprogrammen besonders zu achten ist.

Absonderungsgebot, Reisebeschränkungen, Quarantäneanordnungen... in welchen Fällen Arbeitnehmern Entschädigungsansprüche zustehen, regelt eine Änderung des Infektionsschutzgesetzes.

Darüber hinaus informieren wir Sie über weitere aktuelle Entwicklungen in der finanzgerichtlichen und arbeitsrechtlichen Rechtsprechung, die für Ihre Arbeit in der Personalabteilung von Bedeutung sein könnten.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre. Bei eventuellen Fragen stehen Ihnen Ihre Ansprechpartner bei Ebner Stolz jederzeit gerne zur Verfügung.

Anne-Marie Kekow

Wirtschaftsprüferin, Steuerberaterin und Partnerin bei Ebner Stolz in Hamburg



■ TOP-THEMA

Lohnsteuerliche Änderungen im Personalbereich zum Jahreswechsel	4
---	---

■ LOHNSTEUER

Geldwerter Vorteil für Dienstwagennutzung während der Corona-Pandemie	6
Steuerbegünstigungen zur Förderung der Elektromobilität	6
Steuerfreiheit arbeitgebergeförderter Präventions- und betrieblicher Gesundheitsförderungsleistungen	7
Steuerliche Behandlung von digitalen Betriebsveranstaltungen	8
Kosten für einen Eventmanager bei Bewertung von Sachzuwendungen aus Betriebsveranstaltungen	8
Zahlung von Verwarnungsgeldern durch den Arbeitgeber	9
Lohnzufluss bei Teilnahme an Firmenfitness-Programmen	9
Steuerliche Behandlung der Reisekosten von Arbeitnehmern	10
Pauschbeträge für Reisekosten(vergütungen) bei Auslandsreisen ab 1.1.2021	10
Kürzung der Verpflegungspauschalen auch bei Nichteinnahme zur Verfügung gestellter Mahlzeiten	10

■ SOZIALVERSICHERUNG

Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2021	11
---	----

■ ARBEITSRECHT

Stufenweise Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns	12
Bund und Länder beschließen „Homeoffice-Pflicht“	13
Verlängerung des Corona-Kurzarbeitergeldes	14
Arbeitsrechtlich relevante Änderungen im Infektionsschutzgesetz	14
Arbeitsschutzkontrollgesetz verabschiedet	15
Keine Zeiterfassung per Fingerabdruck	15
Zusatzvergütung: Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten?	15
Kündigungsfrist für Geschäftsführer-Dienstverträge	16
Versorgungszusage: Keine Verwirkung von Rechten aus einer Betriebsvereinbarung	16
Kürzung der Ausbildungsvergütung bei Teilzeit rechtens	16
Personalabbau: Stolperfallen bei Freiwilligenprogrammen	17

■ INTERNATIONAL

Sonderausgabenabzug für Altersvorsorgeaufwendungen bei steuerfreiem Arbeitslohn aus der Schweiz	18
Überobligatorische Arbeitgeberbeiträge zu einer öffentlich-rechtlichen Schweizer Pensionskasse	19

Lohnsteuerliche Änderungen im Personalbereich zum Jahreswechsel

Das Jahressteuergesetz 2020 enthält zahlreiche Änderungen, die Personalabteilungen ab 1.1.2021 beachten sollten.

Zum Jahreswechsel sind mit dem Jahressteuergesetz 2020 zahlreiche Neuregelungen in Kraft getreten, die für die Personalabteilung von besonderer Bedeutung sind. Neben der Verlängerung der Steuerfreiheit von Corona-Zahlungen und den Arbeitgeberzuschüssen zum Kurzarbeitergeld sowie der gesetzlichen Festschreibung der für Steuerbefreiungen und Pauschalierungsvorschriften wichtigen Zusätzlichkeit wurde u. a. eine Homeoffice-Pauschale während der Corona-Pandemie gesetzlich festgeschrieben. Das Jahressteuergesetz wurde am 28.12.2020 im Bundesgesetzblatt verkündet und ist am darauffolgenden Tag, also am 29.12.2020 in Kraft getreten. Im Folgenden sind die wichtigsten lohnsteuerlichen Neuregelungen kurz zusammengefasst.

Verlängerung der Steuerfreiheit von Corona-Sonderzahlungen

Mit dem Corona-Steuerhilfegesetz vom 19.6.2020 wurden vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn auf Grund der Corona-Pandemie gewährte Leistungen in Form von Zuschüssen oder Sachbezügen, sog. **Corona-Bonus**, bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerbefreit. Diese Regelung sollte zunächst für Leistungen in der Zeit vom 1.3.2020 bis 31.12.2020 gelten. Die Frist wurde mit dem JStG 2020 auf **Leistungen bis zum 30.6.2021** ausgedehnt. Dabei beträgt der maximale Steuerfreibetrag unverändert 1.500 Euro (§ 3 Nr. 11a EStG). Mit der Regelung soll vermieden werden, dass die Steuerbefreiung infolge eventuell verzögerter Auszahlung von Sonderzahlungen erst in 2021 nicht mehr genutzt werden könnte. Wurde bereits 2020 eine entsprechende Sonderzahlung bis zu dem Maximalbetrag von 1.500 Euro geleistet, kommt eine nochmalige Nutzung des Freibetrags im ersten Halbjahr 2021 nicht in Betracht.

Hinweis: Bereits mit Schreiben vom 26.10.2020 (Az. IV C 5 -S 2342/20/10012 :003, DStR 2020, S. 2433) erläuterte das BMF, dass die Steuerbefreiung für Corona-Unterstützungsleistungen (§ 3 Nr. 11a EStG) als „lex specialis“ Vorrang vor § 3 Nr. 11 EStG hat. Die Anwendung der Steuerbefreiung setze neben der Gewährung der Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn voraus, dass diese der Abmilderung der zusätzlichen Belastungen des Arbeitnehmers durch die Corona-Krise diene. Andere Befreiungstatbestände und Pauschalbesteuerungsmöglichkeiten (z. B. § 3 Nr. 34a, § 8 Abs. 2 Satz 11 und Abs. 3 Satz 2 EStG) bleiben laut BMF unberührt.

Steuerfreiheit von Outplacement- oder Newplacement-Beratung

Die Steuerfreiheit von Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers nach § 3 Nr. 19 EStG wurde mit Wirkung ab dem VZ 2020 erweitert. Während bisher nur Weiterbildungsleistungen, die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers dienen, steuerbefreit waren, gilt dies nun auch für Beratungsleistungen des Arbeitgebers oder eines Dritten zur beruflichen Neuorientierung (sog. Outplacement- oder Newplacement-Beratung) für ausscheidende Arbeitnehmer.

Verlängerung der Steuerfreiheit von Arbeitgeberzuschüssen zum Kurzarbeitergeld

Ebenfalls mit dem Corona-Steuerhilfegesetz war eine zeitlich befristete Steuerbefreiung der Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 29.2.2020 begannen und vor dem 1.1.2021 endeten, eingeführt worden. Diese Steuerbefreiung wurde auf **bis vor dem 1.1.2022 endende Lohnzahlungszeiträume verlängert** (§ 3 Nr. 28a EStG).

Hinweis: Die Anwendung von § 3 Nr. 11a EStG kommt neben § 3 Nr. 28a EStG laut BMF-Schreiben vom 26.10.2020 (Az. IV C 5 -S 2342/20/10012 :003, DStR 2020, S. 2433) nicht in Betracht. Da Kurzarbeitergeld nur gezahlt wird, soweit das Ist-Entgelt während der Kurzarbeit nicht über der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung liegt, lehnt das BMF die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 11a EStG von Zuschüssen des Arbeitgebers als Ausgleich zum Kurzarbeitergeld wegen Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze ab.

Pauschale für Homeoffice-Tätigkeit während Corona-Krise

Da während der Corona-Krise vermehrt vom Homeoffice gearbeitet wird, hat der Gesetzgeber eine neue Homeoffice-Pauschale eingeführt. Erfüllt danach der häusliche Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers nicht die Voraussetzungen eines häuslichen Arbeitszimmers, kann eine Pauschale von **5 Euro für jeden Kalendertag** abgezogen werden, an dem die betriebliche oder berufliche Tätigkeit ausschließlich von zu Hause ausgeübt wurde. Der maximale Abzugsbetrag beläuft sich auf 600 Euro im Wirtschafts- oder Kalenderjahr (§9 Abs. 5 Satz 1 i. V. mit § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6b Satz 4 EStG).

Erfüllt dagegen der genutzte Raum die steuerlichen Anforderungen an ein häusliches Arbeitszimmer, kann der Steuerpflichtige wählen, ob er die tatsächlich angefallenen Kosten im gesetzlich vorgegebenen Rahmen nach § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6b EStG zum Abzug bringt oder stattdessen die Pauschale von 5 Euro für jeden Kalendertag ansetzt.

Die Pauschale kann für eine nach dem 31.12.2019 und vor dem 1.1.2022 in der häuslichen Wohnung ausgeübte betriebliche oder berufliche Tätigkeit angesetzt werden (§ 52 Abs. 6 Satz 13 EStG).

Aus Vereinfachungsgründen bestehen keine Einschränkungen, falls bei gemeinsam Nutzungsberechtigten mehrere Personen eigene Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer nach den Grundsätzen des häuslichen Arbeitszimmers bzw. die Homeoffice-Pauschale geltend machen.

Hinweis: Die Homeoffice-Pauschale wirkt sich bei einem Arbeitnehmer allerdings nur aus, soweit die in einem Veranlagungszeitraum angefallenen Werbungskosten insgesamt den Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.000 Euro übersteigen.

In der Gesetzesbegründung wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass parallel zum Ansatz der Homeoffice-Pauschale für die entsprechenden Tage der Abzug der Entfernungspauschale für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte bzw. Betriebsstätte oder aber tagesgleich der Abzug tatsächlicher Fahrtkosten nicht in Betracht kommt.

Anhebung der Sachbezugsfreigrenze

Gewährt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Sachbezüge, bleiben diese steuerfrei, sofern sie die monatliche Freigrenze von bisher 44 Euro nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG nicht übersteigen. Diese Sachbezugsgrenze erhöht sich **ab 1.1.2022 auf 50 Euro im Monat** (Art. 50 Abs. 7 JStG 2020).

Verbilligte Wohnungsüberlassung an Arbeitnehmer

Überlässt der Arbeitgeber oder ein Dritter dem Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsverhältnisses Wohnraum unentgeltlich oder zu vergünstigten Konditionen, stellt dies grundsätzlich steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Seit 2020 ist bei der Bewertung des Mietvorteils unter den Vorgaben des § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG ein **Bewertungsabschlag** zu berücksichtigen, so dass ein geringerer Betrag als Arbeitslohn zu erfassen ist.

Diese Regelung gilt rückwirkend für nach dem 31.12.2019 endende Lohnzahlungszeiträume neben dem Fall der verbilligten Wohnungsüberlassung durch den Arbeitgeber auch dann, wenn diese Vorteilsgewährung an den Arbeitnehmer durch ein mit dem Arbeitgeber verbundenen Unternehmen erfolgt.

Zusätzlichkeitskriterium bei Arbeitgeberleistungen

In einem neu eingefügten § 8 Abs. 4 EStG wird das Zusätzlichkeitskriterium bei Arbeitgeberleistungen gesetzlich definiert. Hintergrund der Regelung ist die Rechtsprechung des BFH, der den Rechtsbegriff der zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistungen zuletzt weit auslegte und dies auch bei einer arbeitsrechtlich wirksamen Lohnherabsetzung zugunsten einer zweckgebundenen Leistung bejahte. Das BMF erklärte bereits diese Rechtsprechung im Verwaltungswege für nicht anwendbar (siehe dazu auch novus Personal 1. Ausgabe 2020).

Mit Wirkung ab dem Veranlagungszeitraum 2020 wurde nun in dem neuen § 8 Abs. 4 EStG gesetzlich festgeschrieben, dass **nur echte Zusatzleistungen** des Arbeitgebers das Zusätzlichkeitskriterium erfüllen. Leistungen werden demnach nur dann als zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht angesehen, wenn

- ▶ die Leistung nicht auf den Arbeitslohnanspruch angerechnet wird,
- ▶ der Arbeitslohnanspruch nicht herabgesetzt wird,
- ▶ die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten Lohnerhöhung gewährt und
- ▶ bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

Liegen diese Voraussetzungen vor, ist das Zusätzlichkeitskriterium auch dann erfüllt, wenn Arbeitnehmer einen arbeitsvertraglichen oder anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Anspruch auf die Leistung haben.

Entlastungsbetrag für Alleinerziehende

Mit dem Zweiten Corona-Steuerhilfegesetz wurde der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende temporär für die Kalenderjahre 2020 und 2021 um 2.100 Euro auf insgesamt 4.008 Euro angehoben. Diese Befristung wurde nun aufgehoben, so dass der Entlastungsbetrag auch ab 2022 weiterhin 4.008 Euro beträgt (§ 24b Abs. 2 Satz 1 EStG).

Hinweis: Diese Anhebung wird im Lohnsteuerabzugsverfahren ab 2022 über die Steuerklasse II berücksichtigt.

Datenaustausch zwischen privaten Krankenversicherungsunternehmen, Finanzverwaltung und Arbeitgebern

Um den aktuellen Bürokratieaufwand bei der Berücksichtigung von Beiträgen für eine private Kranken- und Pflegeversicherung im Rahmen der Lohnabrechnung (Steuerfreiheit des Arbeitgeberzuschusses nach § 3 Nr. 62 EStG, Vorsorgepauschale) zu reduzieren, besteht künftig eine Verpflichtung zur Datenübermittlung der Unternehmen der privaten Kranken- und Pflegeversicherungen an die Finanzverwaltung, soweit der Versicherungsnehmer nicht widerspricht (§ 39 Abs. 4a EStG).

Basierend auf dieser Datenübermittlung werden modifizierte Lohnsteuerabzugsmerkmale gebildet (§ 39 Abs. 4 Nr. 4 EStG). Die bislang hierfür erforderliche Vorlage von Papierbescheinigungen der Versicherungsunternehmen erübrigt sich.

Hinweis: Der Datenaustausch wird im Rahmen eines Pilotprojekts ab dem 1.1.2023 mit Echtdaten ausgewählter Versicherungsunternehmen und Arbeitgeber parallel zum bisherigen Verfahren getestet. Ab dem 1.1.2024 wird der Datenaustausch im Regelbetrieb erfolgen (§ 52 Abs. 36 Satz 3 EStG). Ebenso sind Folgeänderungen bei der Berechnung der im Rahmen des Lohnsteuereinhalts zu berücksichtigenden Vorsorgepauschale in § 39b Abs. 2 Satz 5 Nr. 3 EStG ab dem Veranlagungszeitraum 2024 zu berücksichtigen (§ 52 Abs. 1 EStG i. d. F. des Art. 5 JStG 2020).

Sonstiges

Zum Jahresbeginn 2021 wurde der Solidaritätszuschlag weitgehend abgeschafft. Er beträgt zwar weiterhin für das Jahr 2021 5,5 % der Einkommensteuer. Allerdings wurde u. a. die Freigrenze von 952 Euro auf 16.956 Euro erhöht. Eltern erhalten seit Jahresbeginn monatlich 15 Euro mehr Kindergeld pro Kind. Ab dem 1.1.2021 werden für das erste und zweite Kind: 219 Euro, für das dritte Kind 225 Euro und ab dem vierten Kind 250 Euro Kindergeld monatlich ausbezahlt. Ebenfalls ab Januar 2021 steigt der monatliche Höchstbetrag des Kinderzuschlags auf 205 Euro pro Kind.

Geldwerter Vorteil für Dienstwagennutzung während der Corona-Pandemie

Bei einer vermehrten Homeoffice-Tätigkeit stellt sich für Arbeitnehmer mit Firmenwagen die Frage, wie sich das auf den geldwerten Vorteil auswirkt, den sie prinzipiell für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte versteuern müssen.

Das LfSt Niedersachsen weist in seiner Verfügung vom 18.6.2020 (Az. S 2334 – 355 – St 215, DStR 2020, S. 2679) darauf hin, dass weiterhin die Regelungen des BMF-Schreibens vom 4.4.2018 (Az. IV C 5 – S 2334/18/10001, BStBl. I 2018, S. 592) anzuwenden seien.

Demnach kann für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte anstelle der 0,03 %-Monatspauschale begrenzt auf 180 Tage eine Einzelbewertung erfolgen, bei der 0,002 % des Listenpreises je Entfernungskilometer zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte berücksichtigt werden. Das Wahlrecht kann für das Kalenderjahr nur einheitlich ausgeübt werden, ein unterjähriger Wechsel ist ausgeschlossen. Arbeitnehmer können aber im Rahmen ihrer Einkommensteuererklärung zur Einzelbewertung wechseln.

Die Versteuerung des geldwerten Vorteils der Privatnutzung nach der 1 %-Methode durch den Arbeitgeber kann nur unterbleiben, wenn der Firmenwagen dem Arbeitnehmer für volle Kalendermonate tatsächlich nicht zur Verfügung stand.

Hinweis: Ein Nutzungsverbot, das den Ansatz dieses pauschalen geldwerten Vorteils ausschließt, wird laut LfSt Niedersachsen nur mit Wirkung für die Zukunft akzeptiert und ist zu dokumentieren.

Steuerbegünstigungen zur Förderung der Elektromobilität

Das BMF äußert sich erneut zur Steuerbefreiung des vom Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligt gestellten Ladestroms und der Überlassung einer betrieblichen Ladevorrichtung, zum steuerfreien Auslagenersatz der vom Arbeitnehmer selbst getragenen Stromkosten für den Dienstwagen sowie zur Pauschalbesteuerung bei Übereignung einer Ladevorrichtung oder der Gewährung eines Arbeitgeberzuschusses.

Das elektrische Aufladen eines Elektro- oder Hybridelektrofahrzeugs des Arbeitnehmers im Betrieb des Arbeitgebers ist lohnsteuerfrei, wenn der Vorteil zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Das BMF führt dazu in seinem Schreiben vom 29.9.2020 (Az. IV C 5 – S 2334/19/10009 :004) u. a. aus, dass das Aufladen bei einem Geschäftspartner des Arbeitgebers nicht von der Steuerbefreiung erfasst wird. Wird dem Arbeitnehmer zeitweise eine betriebliche Ladevorrichtung überlassen, umfasst die Steuerbefreiung die gesamte Ladeinfrastruktur ein-

schließlich Zubehör und die in diesem Zusammenhang erbrachten Dienstleistungen, wie z. B. Installation und Inbetriebnahme der Ladevorrichtung.

Vom Arbeitnehmer selbst getragene Stromkosten für ein als Dienstwagen genutztes betriebliches Elektro- oder Hybridelektrofahrzeug können als Auslagenersatz steuerfrei erstattet werden. Dabei bestehen laut BMF keine Bedenken, aus Vereinfachungsgründen folgende monatliche Pauschalen zugrunde zu legen:

Pauschale pro Monat	1.1.2017 bis 31.12.2020	1.1.2021 bis 31.12.2030
bei einem Elektrofahrzeug mit zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber	20 Euro	30 Euro
bei einem Hybridelektrofahrzeug mit zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber	10 Euro	15 Euro
bei einem Elektrofahrzeug ohne zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber	50 Euro	70 Euro
bei einem Hybridelektrofahrzeug ohne zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber	25 Euro	35 Euro

Hinweis: Erfolgt kein Auslagenersatz für das elektrische Aufladen des Dienstwagens durch den Arbeitnehmer, können hierfür selbst getragene individuelle Kosten des Arbeitnehmers bei der Ermittlung des Werts der Privatnutzung des Dienstwagens berücksichtigt werden. Nicht abschließend geklärt ist dabei, ob der Wortlaut des BMF-Schreibens dahingehend interpretiert werden kann, dass der Wert der Privatnutzung anstelle von individuell ermittelten Kosten um die vorgenannten Pauschalen gemindert werden kann.

Wird eine betriebliche Ladevorrichtung nicht nur zeitweise überlassen, sondern unentgeltlich oder verbilligt dem Arbeitnehmer übereignet, kann der Vorteil pauschal mit 25 % Lohnsteuer besteuert werden, sofern dieser zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Aus Vereinfachungsgründen können als Bemessungsgrundlage wiederum die Aufwendungen der gesamten Ladeinfrastruktur einschließlich Umsatzsteuer zugrunde gelegt werden.

Hinweis: Die Steuerbegünstigungen haben keinen Einfluss auf den Ansatz von durch Dienstreisen anfallende Reisekosten. Dienstreisen mit dem privaten Elektro- oder Hybrid-elektrofahrzeug können ungeachtet dessen mit den pauschalen Kilometersatz (für Pkw 0,30 Euro pro gefahrenen Kilometer) berücksichtigt werden.

Dem Schreiben vom 29.9.2020 sind bereits BMF-Schreiben vom 14.12.2016 und vom 26.10.2017 vorausgegangen, die damit ersetzt werden.

Steuerfreiheit arbeitgebergeförderter Präventions- und betrieblicher Gesundheitsförderungsleistungen

Leistungen des Arbeitgebers zur Verminderung von Krankheitsrisiken und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, die den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V genügen, sind steuerfrei, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden und 600 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen.

Die OFD Karlsruhe hat der Finanzverwaltung mit einer Verfügung vom 21.7.2020 (Az. S 2342/135-St 142, DStR 2020, S. 2073) eine detaillierte Anwendungshilfe an die Hand gegeben, in der sie erläutert, welche Maßnahmen die Voraussetzungen für diese in § 3 Nr. 34 EStG geregelte Steuerfreiheit erfüllen und in welchen Fällen die Steuerfreiheit zu versagen ist.

Die Steuerbefreiung für eine Leistung der individuellen verhaltensbezogenen Prävention i. S. d. § 20 SGB V greift, wenn u. a. die Maßnahme durch eine Krankenkasse zertifiziert wurde. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um einen Präventionskurs der Krankenkasse oder des Arbeitgebers handelt, welcher entweder auf Veranlassung des Arbeitgebers zertifiziert oder vom Arbeitgeber als zertifizierte Leistung eingekauft wurde. Zertifikate und Teilnahmebescheinigungen müssen vom Arbeitgeber jeweils als Belege zum Lohnkonto genommen werden. Steuerfrei sind zudem Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung i. S. d. § 20b SGB V, die von Krankenkassen gefördert, aber nicht zertifiziert werden.

Aber auch nicht zertifizierte Präventionskurse können im Einzelfall steuerfrei sein, wenn die Qualifikation des Kursleiters und der Kurs als solches den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V genügen oder in ihrer Ausgestaltung Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung entsprechen.

Mitgliedsbeiträge in Sportvereinen oder Fitness-Studios fallen allerdings nicht unter die Steuerbefreiung, es sei denn, sie sind zur Teilnahme an einem nach § 20 Abs. 2 Satz 2 SGB V zertifizierten Kurs erforderlich und die Kosten der Kurse werden über die Mitgliedsbeiträge abgerechnet und durch Bescheinigungen nachgewiesen.

Hinweis: Unabhängig von der Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 34 EStG sind Leistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Gesundheitsförderung, die im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse erfolgen, kein Arbeitslohn. Dazu zählen u. a. Leistungen zur Förderung von Mannschaftssportarten durch Zuschüsse, die Arbeitsplatzausstattung (z. B. höhenverstellbarer Schreibtisch) oder Aufwendungen für einen betriebseigenen Fitnessraum.

Steuerliche Behandlung von digitalen Betriebsveranstaltungen

Angesichts der Beschränkungen durch die Corona-Pandemie können Feierlichkeiten nicht wie üblich erfolgen. Dies betrifft auch betriebliche Feiern, was steuerlich die Frage aufwirft, ob diese als Betriebsveranstaltung angesehen werden können, bei denen der 110-Euro-Freibetrag zur Anwendung kommen kann.

Betriebsveranstaltungen sind Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter. Es muss sich um eine Veranstaltung handeln, die den Kontakt der Arbeitnehmer untereinander und damit das Betriebsklima fördert.

Sofern diese Maßgabe und die weiteren Voraussetzungen des § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG erfüllt werden – wichtig ist vor allem das „Offenstehen“ für alle Betriebs- oder Abteilungsangehörigen – sollte auch eine virtuelle Feier als Betriebsveranstaltung anzuerkennen sein, da eine örtliche, gemeinsame Präsenz von der Finanzverwaltung nicht verlangt wird. Aus dem BMF-Schreiben vom 14.10.2015 (Az. IV C 5 – S 2332/15/10001, BStBl. I 2015, S. 832), in dem die Finanzverwaltung umfassend zur lohn- und umsatzsteuerlichen Behandlung von Betriebsveranstaltungen Stellung nimmt, lässt sich dazu nichts entnehmen.

Hinweis: Arbeitgeber sind jedenfalls gut beraten, das Rahmenprogramm der Feier für die nächste Lohnsteuer-Prüfung aufzubewahren. Denn es kommt allein darauf an, wie die Veranstaltung ausgestaltet ist und was dabei gemacht wird, damit diese als Betriebsveranstaltung angesehen wird. Lässt der Arbeitgeber im Rahmen der virtuellen Feier Geschenke an Arbeitnehmer oder deren Angehörige liefern, werden diese den Gesamtkosten der Betriebsveranstaltung zugerechnet.

Zudem könnte in besonderen Zweifelsfällen die Einholung einer (mündlichen) Lohnsteueranrufungsauskunft nach § 42e EStG in Betracht gezogen werden.

Kosten für einen Eventmanager bei Bewertung von Sachzuwendungen aus Betriebsveranstaltungen

Bei der Wertermittlung der Sachzuwendungen an Arbeitnehmer anlässlich einer betrieblichen Veranstaltung durch Schätzung sind nur die Kosten einzubeziehen, die geeignet sind, bei den Arbeitnehmern einen geldwerten Vorteil auszulösen. Aufwendungen für einen Eventmanager fallen nicht hierunter.

In dem vom BFH entschiedenen Streitfall ging es um Kosten für eine Eventagentur, die vom Arbeitgeber zur Organisation und Durchführung von Veranstaltungen für Kunden und Mitarbeiter eingeschaltet wurde. Wird die Höhe des dem Arbeitnehmer zugeflossenen Sachbezugs i. S. d. § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG schätzweise anhand der Kosten des Arbeitgebers ermittelt, sind laut BFH-Urteil vom 13.5.2020 (Az. VI R 13/18, DStR 2020, S. 2289) diese Kosten nicht einzubeziehen.

Damit werde beim Arbeitnehmer kein geldwerter Vorteil begründet, der über die kostenlose Teilnahme an der Veranstaltung hinausgeht. Die Kosten für die Eventagentur sind somit bei Ermittlung der pauschalen Lohnsteuer nach § 40 Abs. 1 EStG nicht zu berücksichtigen.

Zu einem anderen Ergebnis kommt der BFH jedoch im Fall der Pauschalierung der Einkommensteuer bei Sachzuwendungen gemäß § 37b EStG. In § 37b Abs. 1 Satz 2 EStG werde hier die Bemessungsgrundlage explizit geregelt und umfasse alle der Zuwendung direkt zuzuordnenden Aufwendungen, ungeachtet dessen, ob der Zuwendungsempfänger einen Vorteil daraus ziehen kann. Damit sind hier auch die Kosten eines Eventmanagers mit einzubeziehen.

Hinweis: Da im Streitfall hinsichtlich der Zuwendungen an Kunden, die an den Veranstaltungen teilgenommen haben, die Pauschalierung der Einkommensteuer nach § 37b Abs. 1 EStG vorgenommen wurde, waren insoweit die Kosten für den Eventmanager einzubeziehen. Wäre hinsichtlich der teilnehmenden Arbeitnehmer eine Pauschalbesteuerung nach § 37b Abs. 2 EStG vorgenommen worden, wären die Kosten für den Eventmanager ebenso einzubeziehen gewesen.



Zahlung von Verwarnungsgeldern durch den Arbeitgeber

Lässt der Arbeitgeber durch Zahlung des Verwarnungsgelds eine Verwarnung gegen sich wirken, stellt die Zahlung für den Mitarbeiter, der die Ordnungswidrigkeit begangen hat, keinen Arbeitslohn dar.

Im Streitfall ging es um eine gemäß § 56 Abs. 1 Satz 1 OWiG erteilte Verwarnung wegen Falschparkens eines angestellten Paketzustellers. Da in Innenstadtbereichen nicht immer eine Paketzustellung in verkehrsrechtlich zulässiger Weise möglich ist, nahm der Paketzustellendienst die Verstöße hin und zahlte die

von den Fahrern verursachten Verwarnungsgelder. Die Behörden richteten die Verwarnungsgelder jeweils an den Paketzustellendienst (Arbeitgeber) als Halter des Kfz, von dem diese bezahlt wurden.

Mit der Zahlung beglich der Arbeitgeber eine eigene Verbindlichkeit, was nicht zu Arbeitslohn für den die Ordnungswidrigkeit begehenden Arbeitnehmer führt, so der BFH (Urteil vom 13.8.2020, Az. VI R 1/17, DStR 2020, S. 2417). Allerdings könnte ein geldwerter Vorteil vorliegen, wenn der Arbeitgeber auf

einen (vertraglichen oder gesetzlichen) Rückgriffsanspruch gegen den Arbeitnehmer verzichtet. Zur Klärung dieser Frage verwies der BFH das Verfahren zurück an das FG Düsseldorf als Vorinstanz.

Hinweis: Sollte das FG Düsseldorf feststellen, dass der Kläger seinen Arbeitnehmern eine realisierbare Schadensersatzforderung erlassen hat, kann laut BFH das Vorliegen von Arbeitslohn nicht mit der Begründung verneint werden, das rechtswidrige Tun liege im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Klägers.

Lohnzufluss bei Teilnahme an Firmenfitness-Programmen

Stellen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern vergünstigte Trainingsberechtigungen bei Fitnessstudios zur Verfügung, ist das als steuerbarer Sachbezug zu werten.

Sachbezüge bleiben allerdings außer Ansatz, wenn sie nach Anrechnung von Zuzahlungen der Arbeitnehmer 44 Euro pro Kalendermonat nicht überschreiten. Diese Freigrenze ist laut BFH-Urteil vom 7.7.2020

(Az. VI R 14/18, DStR 2020, S. 2864) auch anwendbar, wenn Arbeitgeber Sachzuwendungen nach § 37b Abs. 2 EStG pauschal versteuern. Für die Frage, ob die 44 Euro-Freigrenze überschritten ist, ist eine Bewertung nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG vorzunehmen.

Die den Arbeitnehmern verbilligt zugewandten Trainingsberechtigungen sind laut BFH laufender Arbeitslohn und den Arbeitneh-

mern monatlich zugeflossen. Anders als das Finanzamt vertreten hatte, ist das Leistungsverprechen bei bloßer Aushändigung der Trainingsberechtigung noch nicht erfüllt, sondern erst mit der fortlaufenden Einräumung der Nutzungsmöglichkeit.

Hinweis: Gemäß einer Änderung durch das Jahressteuergesetz 2020 gilt ab 1.1.2022 statt der 44 Euro-Freigrenze eine 50 Euro-Freigrenze.

Steuerliche Behandlung der Reisekosten von Arbeitnehmern

Das BMF hat ein aktualisiertes Schreiben zur steuerlichen Behandlung von Reisekosten bei Arbeitnehmern veröffentlicht. Dabei hat es u. a. neuere BFH-Rechtsprechung und die ab 1.1.2020 geltenden Beträge für Verpflegungsmehraufwendungen und Sachbezugswerte eingearbeitet.

Das neue BMF-Schreiben vom 25.11.2020 (Az. IV C 5 – S 2353/19/10011 :006) ersetzt das BMF-Schreiben vom 24.10.2014 (BStBl. I 2014, S. 1412). Auf 65 Seiten wird u. a. anhand zahlreicher Beispiele der Begriff der ersten Tätigkeitsstätte erläutert. Demnach kommt entsprechend den BFH-Urteilen vom 11.4.2019 (Az. VI R 40/16 und VI R 12/17, BStBl. II 2019, S. 546 und 551) auch ein großflächiges Gebiet wie eine Werksanlage oder ein Bahnhof als erste Tätigkeitsstätte in Betracht (Tz. 3). Für die Zuordnung zur ersten Tätigkeitsstätte ist die arbeitsrechtliche Festlegung auch dann maßgeblich, wenn am Ort

der ersten Tätigkeitsstätte nur in geringem Umfang berufliche Tätigkeiten erbracht werden (Tz. 9 mit Verweis auf BFH-Urteile vom 4.4.2019, Az. VI R 27/17, BStBl. II 2019, S. 536, und vom 11.4.2019, Az. VI R 40/16, BStBl. II 2019, S. 546).

Das BMF geht außerdem auf die Anwendung der Verpflegungsmehraufwendungen und die steuerliche Erfassung von arbeitgeberseitig zur Verfügung gestellten Mahlzeiten ein und äußert sich zu Unterkunftskosten bei doppelter Haushaltsführung und Auswärtstätigkeit, ebenso wie zu Reisenebenkosten.

Pauschbeträge für Reisekosten(vergütungen) bei Auslandsreisen ab 1.1.2021

Das BMF veröffentlicht die Pauschbeträge, die ab 1.1.2021 für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten bei beruflich und betrieblich veranlassten Auslandsdienstreisen gelten.

Mit Schreiben vom 3.12.2020 (Az. IV C 5 – S 2353/19/10010 :002, DStR 2020, S. 2790) gibt das BMF Änderungen bei den Auslandszuschlägen i. S. d. § 9 Abs. 4a Satz 5 ff. EStG bekannt.

Hinweis: Die Pauschbeträge für Übernachtungskosten gelten nur bei Erstattung durch den Arbeitgeber (R 9.7 Abs. 3 LStR). Für den Werbungs- und Betriebskostenabzug sind die tatsächlichen Übernachtungskosten maßgebend.

Kürzung der Verpflegungspauschalen auch bei Nichteinnahme zur Verfügung gestellter Mahlzeiten

Die Pauschalen für Verpflegungsmehraufwand sind auch dann zu kürzen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zwar Mahlzeiten zur Verfügung stellt, der Arbeitnehmer die Mahlzeiten aber nicht einnimmt.

Wird dem Arbeitnehmer anlässlich oder während einer Tätigkeit außerhalb seiner ersten Tätigkeitsstätte vom Arbeitgeber eine Mahlzeit zur Verfügung gestellt, sind die Verpflegungspauschalen gemäß § 9 Abs 4a Satz 8 EStG um 20 % für ein Frühstück und um jeweils 40 % für ein Mittag- oder Abendessen zu kürzen. Hat der Arbeitnehmer für eine Mahlzeit eine Zuzahlung geleistet, mindert dieses Entgelt den Kürzungsbetrag.

Der BFH bestätigt mit Urteil vom 7.7.2020 (Az. VI R 16/18, DStR 2020, S. 2532) seine bisherige Rechtsauffassung und kommt im Einklang mit der Finanzverwaltung (BMF-Schreiben vom 24.10.2014, Az. IV C 5 – S 2353/14/10002, BStBl. I 2014, S. 1412) zu dem Ergebnis, dass eine Kürzung unabhängig davon vorzunehmen ist, ob der Arbeitnehmer die Mahlzeit einnimmt oder nicht.

Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2021

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales legte am 4.9.2020 den Referentenentwurf zur Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2021 vor, die

der Bundestag am 14.10.2020 beschloss und mit Zustimmung des Bundesrats am 27.11.2020 im Bundesgesetzblatt verkündet wurden. (BGBl. I 2020, S. 2612).

Damit werden die maßgeblichen Rechengrößen der Sozialversicherung turnusgemäß wie folgt angepasst:

RECHENGRÖSSEN DER SOZIALVERSICHERUNG 2021	WEST		OST	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
	Euro	Euro	Euro	Euro
Beitragsbemessungsgrenze: allgemeine Rentenversicherung	7.100	85.200	6.700	80.400
Beitragsbemessungsgrenze: knappschaftliche Rentenversicherung	8.700	104.400	8.250	99.000
Beitragsbemessungsgrenze: Arbeitslosenversicherung	7.100	85.200	6.700	80.400
Beitragsbemessungsgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	4.837,50	58.050	4.837,50	58.050
Versicherungspflichtgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung–	5.362,50	64.350	5.362,50	64.350
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	3.290*	39.480*	3.115	37.380
vorläufiges Durchschnittsentgelt/Jahr in der Rentenversicherung	41.541			

* In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung gilt dieser Wert bundeseinheitlich. Die abweichende Bezugsgröße für den Rechtskreis Ost hat nur noch Bedeutung für die Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung.



Stufenweise Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn wird zum 1.1.2021 auf 9,50 Euro erhöht.

Am 28.10.2020 hat das Bundeskabinett die Dritte Verordnung zur Anpassung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns beschlossen. Danach ist eine Erhöhung des Mindestlohns von derzeit 9,35 Euro brutto pro Zeitstunde in vier Stufen vorgesehen:

- ▶ zum 1.1.2021 auf 9,50 Euro
- ▶ zum 1.7.2021 auf 9,60 Euro
- ▶ zum 1.1.2022 auf 9,82 Euro sowie
- ▶ zum 1.7.2022 auf 10,45 Euro.

Hinweis: In der Europäischen Union haben 21 Mitgliedstaaten Mindestlöhne per Gesetz festgelegt. Diese reichen von 1,87 Euro je Stunde in Bulgarien bis zu 12,38 Euro in Luxemburg. Im EU-Vergleich liegt der deutsche Mindestlohn mit aktuell 9,50 Euro pro Stunde etwas niedriger als in unseren direkten Nachbarländern.

In Belgien liegt der Mindestlohn bei 9,66 Euro, in den Niederlanden bei 10,14 Euro, in Frankreich bei 10,15 Euro und in Luxemburg bei 12,38 Euro. Bei Berücksichtigung der Kaufkraft liegt Deutschland aber nach Luxemburg, Frankreich und den Niederlanden auf Rang vier.

Bund und Länder beschließen „Homeoffice-Pflicht“

Die Kontakte werden aus Sorge vor den Mutationen des Coronavirus noch stärker eingeschränkt und Arbeitnehmer sollen ins Homeoffice geschickt werden.

Auf dem Corona-Gipfel vom 19.1.2021 kamen Bund und Länder überein, dass angesichts der pandemischen Lage eine weitere Reduzierung von Kontakten im beruflichen Kontext erforderlich ist. Dazu hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 27.1.2021 zunächst befristet bis 15.3.2021 eine Verordnung erlassen. Nach dieser Verordnung müssen Arbeitgeber weitere Maßnahmen zur Reduzierung von Kontakten im Betrieb treffen.

Homeoffice-Pflicht

Der wesentliche Punkt der Verordnung besteht darin, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern, überall wo möglich, das **Arbeiten im Homeoffice** ermöglichen müssen, sofern die Tätigkeiten es zulassen und keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. In der Verordnung wird explizit auf Büroarbeit oder vergleichbare Tätigkeiten verwiesen. Wenngleich für die Arbeitnehmer keine Verpflichtung besteht, das Angebot des Arbeitgebers auf Arbeiten im Homeoffice anzunehmen, wird an sie appelliert, dieses Angebot zu nutzen. In der Verordnungsbegründung wird ausgeführt, dass es für die Umsetzung der Arbeit im Homeoffice erforderlich ist, dass in der Wohnung des Beschäftigten die räumlichen und technischen Voraussetzungen vorhanden sind. Auch muss zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine **Homeoffice-Vereinbarung** (arbeitsvertragliche Regelung oder Betriebsvereinbarung) getroffen worden sein.

***Hinweis:** Die Einhaltung der Verpflichtung des Arbeitgebers, das Arbeiten im Homeoffice zu ermöglichen, kann behördlich überprüft werden. Auf Verlangen der Arbeitschutzbehörden der Länder sind die erforderlichen Angaben zu machen und entsprechende Unterlagen herauszugeben. Kommt ein Arbeitgeber einer behördlichen Anordnung nicht (rechtzeitig) nach, kann die von der Anordnung betroffene Arbeit untersagt werden (§ 22 Arbeitsschutzgesetz). Der Arbeitgeber muss sich auch darauf einstellen, die einer Homeoffice-Tätigkeit entgegenstehenden zwingenden betrieblichen Gründe im Rahmen einer behördlichen Überprüfung darlegen zu können.*

Die Begründung der Verordnung stellt zudem klar, dass die Beschäftigten den Anspruch auf eine Arbeit im Homeoffice nicht einklagen können.

Arbeiten im Homeoffice nicht möglich

Ist ein Arbeiten im Homeoffice nicht möglich, sind im Betrieb alle **geeigneten technischen und organisatorischen Vorkehrungen** zu treffen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren.

Dazu ist zum einen die **gleichzeitige Nutzung von Räumen** durch mehrere Personen auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren. Muss ein Raum von mehreren Personen gleichzeitig genutzt werden, darf eine Mindestfläche von 10 Quadratmetern für jede anwesende Person nicht unterschritten werden, soweit die auszuführenden Tätigkeiten dies zulassen. Anderenfalls muss der Arbeitgeber gleichwertige Schutzvorkehrungen durch Lüftungsmaßnahmen bzw. geeignete Abtrennungen zwischen den anwesenden Personen treffen.

Zum anderen sind **betriebsbedingte Zusammenkünfte mehrerer Personen** wie Besprechungen auf das absolute betriebsnotwendige Maß zu reduzieren. Hier soll möglichst Informationstechnologie eingesetzt werden. Ist dies nicht möglich, sind ebenfalls die oben erwähnten Schutzvorkehrungen zu treffen.

In Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten müssen möglichst kleine **Arbeitsgruppen** gebildet und Personenkontakte zwischen den einzelnen Arbeitsgruppen im Betriebsablauf möglichst reduziert werden. Soweit möglich, sollte zeitversetzt gearbeitet werden.

Ist eine Präsenz am betrieblichen Arbeitsplatz weiter erforderlich, muss der Arbeitgeber **medizinische Gesichtsmasken** oder FFP2-Masken zur Verfügung stellen, wenn die dargelegten Anforderungen an die Raumbelastung oder ein Mindestabstand von 1,5 Metern nicht eingehalten werden können bzw. es bei den ausgeführten Tätigkeiten zu einer Gefährdung durch erhöhten Aerosolausstoß kommen kann. Die Arbeitnehmer müssen diese Masken tragen.

Abschreibungsmöglichkeiten für Computerhard- und Software

Zur weiteren Stimulierung der Wirtschaft und zur Förderung der Digitalisierung und der Tätigkeiten im Homeoffice sollen bestimmte „digitale Wirtschaftsgüter“ rückwirkend zum 1.1.2021 sofort abgeschrieben werden können. Damit können die Kosten für Computerhardware und Software zur Dateneingabe und -verarbeitung zukünftig im Jahr der Anschaffung oder Herstellung steuerlich vollständig berücksichtigt werden.

Verlängerung des Corona-Kurzarbeitergeldes

Die Corona-bedingte zeitweise Erhöhung des Kurzarbeitergeldes wurde bis 31.12.2021 verlängert. Eine entsprechende Regelung findet sich in dem am 9.12.2020 veröffentlichten Beschäftigungssicherungsgesetz (BGBl. I 2020, S. 2691).

Damit wurde die Regelung zur Erhöhung des Kurzarbeitergeldes auf 70 bzw. 77 % ab dem vierten bzw. auf 80 bzw. 87 % ab dem siebten Monat bis 31.12.2021 verlängert. Dies gilt für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.3.2021 entstanden ist. Weiter wurden die bestehenden befristeten Hinzuverdienstregelungen für den Zeitraum ab 1.1.2021 bis 31.12.2021 insoweit modifiziert, als Entgelt aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen geringfügigen Beschäftigung von 450 Euro im Monat anrechnungsfrei bleibt.

Flankierend hierzu gilt eine erste Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung. Danach sind die Zugangserleichterungen bis zum 31.12.2021 für Betriebe, die bis zum 31.3.2021 mit Kurzarbeit begonnen haben, verlängert. Auch wurde die Öffnung des Kurzarbeitergeldes für Leiharbeitnehmer bis zum 31.12.2021 verlängert. Voraussetzung ist, dass die Verleihbetriebe bis zum 31.3.2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben. Zudem erfolgt eine Verlängerung der vollständigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge während der Kurzarbeit bis 30.6.2021. Vom 1.7.2021 bis 31.12.2021 werden die Sozialversicherungsbeiträge zu 50 % erstattet, vorausgesetzt mit der Kurzarbeit wurde bis 30.6.2021 begonnen.

Zudem wurde in einer zweiten Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld für Betriebe, die mit der Kurzarbeit bis zum 31.12.2020 begonnen haben, die Bezugsdauer auf bis zu 24 Monate, maximal bis 31.12.2021, verlängert.

Hinweis: Das Beschäftigungssicherungsgesetz ist zusammen mit den beiden Verordnungen am 1.1.2021 in Kraft getreten.

Arbeitsrechtlich relevante Änderungen im Infektionsschutzgesetz

Mit dem Dritten Bevölkerungsschutzgesetz werden die im März und Mai 2020 getroffenen Maßnahmen zum Schutz der Bevölkerung angesichts der Corona-Pandemie fortentwickelt. Es enthält auch einige arbeitsrechtlich relevante Regelungen.

Das am 19.11.2020 in Kraft getretene Dritte Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite entwickelt die Bevölkerungsschutzgesetze von März und Mai 2020 fort. Das Gesetz enthält u. a. folgende für Arbeitnehmer wesentliche Regelungen:

Nicht-krankte Erwerbstätige, die weder von einem sog. Absonderungsgebot, noch von einem Tätigkeitsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz betroffen sind, erhalten keine Entschädigung wegen Verdienstauffalls, wenn der Absonderung eine vermeidbare Reise in ein Risikogebiet zugrunde liegt (§ 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG).

Die Entschädigungsregelung des § 56 Abs. 1a IfSG zum Verdienstauffall wegen bestehender Betreuungspflichten wurde bis 31.3.2021 verlängert. Zugleich wird eine entsprechende Entschädigung gewährt, wenn eine abgesonderte Person betreut werden muss.

Weiter wurde mit einer Neufassung von § 57 Abs. 2 Satz 1 IfSG klargestellt, dass im Rahmen dieses Gesetzes die Pflicht zur Leistung der für die Teilnahme an den Umlageverfahren U1, U2 und U3 zu entrichtenden Umlagen fortbesteht. Die im Zusammenhang mit der Erfüllung des Entschädigungsanspruchs entrichteten Umlagen sind dem Arbeitgeber zu erstatten.

Arbeitsschutzkontrollgesetz verabschiedet

Das Arbeitsschutzkontrollgesetz hat erhebliche Auswirkungen im Bereich der Fleischwirtschaft.

Am 16.12.2020 verabschiedete der Bundestag das Gesetz zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz, sog. Arbeitsschutzkontrollgesetz. Es wurde am 30.12.2020 im Bundesgesetzblatt verkündet. Darin enthalten ist eine jährliche Mindestbesichtigungsquote durch die Arbeitsschutzbehörden. In der Arbeitsstättenverordnung ist künftig bestimmt, wie die Gemeinschaftsunterkünfte zur Unterbringung von Arbeitnehmern ausgestattet sein müssen, auch abseits des Betriebsgeländes. Weiter wird klargestellt, dass im Bereich des Kern-

geschäfts der Fleischwirtschaft (Schlachtung, Zerlegung und Fleischverarbeitung) kein Fremdpersonal mehr eingesetzt werden darf: ab 1.1.2021 besteht ein Verbot von Werkverträgen für die Bereiche der Schlachtung, Zerlegung und Fleischverarbeitung und ab 1.4.2021 schließlich auch ein Verbot von Leiharbeit für die Bereiche der Schlachtung und Zerlegung. Möglich bleibt der Einsatz von Leiharbeitnehmern auf Grundlage spezifischer Tarifverträge (und unter deutlich restriktiveren Vorschriften) hingegen noch in der Zeit vom 1.4.2021 bis zum 31.3.2024 für die Bereiche der „Fleischverarbeitung“ von Unternehmen. Juristisch ungeklärt und aktuell umstritten ist die Frage, wie weit der Begriff der „Fleischverarbeitung“

zu verstehen ist: Sollen von dem Werkvertrags- und Leiharbeitsverbot alle mit der „Fleischverarbeitung“ unmittelbar oder mittelbar zusammenhängenden Bereiche (Lager, Technik, Verpackung, Kartonierung) erfasst werden – oder können die betreffenden Unternehmen in diesen Bereichen weiterhin auf Fremdpersonal zurückgreifen? Das Bundesverfassungsgericht hat entsprechende Eilanträge der betroffenen Unternehmen zurückgewiesen, weil die Auslegung des Begriffs „Fleischverarbeitungen“ den Fachgerichten vorbehalten sei. Insoweit können sich für die Bereiche der „Fleischverarbeitung“ von Unternehmen durchaus noch Handlungsoptionen in Bezug auf den Einsatz von Fremdpersonal ergeben.

Keine Zeiterfassung per Fingerabdruck

Weil die Verarbeitung biometrischer Daten nach der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) nur ausnahmsweise zulässig ist, darf ein Arbeitnehmer nicht zu einer Zeiterfassung mittels Fingerabdruck verpflichtet werden.

Dass Arbeitnehmer ohne ihr Einverständnis nicht zu einer Zeiterfassung per Fingerabdruck verpflichtet sind, entschied das LAG Berlin-Brandenburg mit Urteil vom 4.6.2020 (Az. 10 Sa 2130/19). Die Verarbeitung von

biometrischen Daten sei nach Art. 9 Abs. 2 DSGVO nur ausnahmsweise möglich. Voraussetzung sei, dass die Verarbeitung erforderlich ist, damit Arbeitgeber oder Arbeitnehmer die ihnen aus dem Arbeitsrecht erwachsenden Rechte ausüben und ihren diesbezüglichen Pflichten nachkommen könnten. Für dieses Erfordernis habe der Arbeitgeber in dem entschiedenen Fall keine Tatsachen vorgetragen, weswegen eine Erfassung ohne Einwilligung des Arbeitnehmers unzulässig sei.

***Hinweis:** Die Verweigerung des Arbeitnehmers, das Zeiterfassungssystem per Fingerabdruck-Scanner zu nutzen, stellte keine Pflichtverletzung dar. Damit konnte der Arbeitnehmer die Entfernung der erteilten Abmahnung aus der Personalakte verlangen.*

Zusatzvergütung: Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten?

Das BAG legt dem EuGH die Frage zur Entscheidung vor, ob tarifvertragliche Zusatzvergütungen davon abhängig gemacht werden können, dass Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte jeweils dieselbe Zahl von Arbeitsstunden überschreiten.

Das BAG möchte mit Beschluss vom 11.11.2020 (Az. 10 AZR 185/20) vom EuGH im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens geklärt wissen, ob tarifvertragliche

Bestimmungen, die eine zusätzliche Vergütung davon abhängig machen, dass dieselbe Zahl von Arbeitsstunden überschritten wird, ohne zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten zu unterscheiden, EU-rechtskonform sind.

Konkret geht es dem BAG darum, ob für die Prüfung, ob Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten schlechter behandelt werden, weil eine zusätzliche Vergütung

davon abhängt, dass eine einheitlich für alle Arbeitnehmer geltende Zahl von Arbeitsstunden überschritten wird, auf die Gesamtvergütung und nicht auf den Entgeltbestandteil der zusätzlichen Vergütung abzustellen ist. Weiter möchte er wissen, ob eine mögliche schlechtere Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gerechtfertigt werden kann, wenn mit der zusätzlichen Vergütung der Zweck verfolgt wird, eine besondere Arbeitsbelastung auszugleichen.

Kündigungsfrist für Geschäftsführer-Dienstverträge

Für Geschäftsführer-Dienstverträge gelten die Kündigungsfristen nach § 621 BGB und nicht die für Arbeitnehmer geregelten Kündigungsfristen nach § 622 BGB.

§ 622 BGB legt die Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen fest, wohingegen in § 621 BGB die Kündigungsfristen bei Dienstverhältnissen geregelt sind. Hinsichtlich Geschäftsführer-Dienstverträgen, die arbeitsrechtlich nicht als Arbeitsverträge einzuordnen sind, entschied das BAG mit Urteil vom 11.6.2020 (Az. 2 AZR 374/19), dass die gesetzliche Kündigungsfrist aus § 621 BGB und nicht aus § 622 BGB gilt.

Das BAG führte dazu aus, dass eine Weisungsgebundenheit eines GmbH-Geschäftsführers nur in extremen Ausnahmefällen so stark ist, dass sie auf den Status als Arbeitnehmer schließen lasse. Aufgrund der für freie Dienstverhältnisse geltenden Regelung in § 621 BGB fehle es an einer Regelungslücke für eine analoge Anwendung von § 622 BGB zur Berechnung der gesetzlichen Kündigungsfrist eines Geschäftsführer-Dienstvertrages.

Versorgungszusage: Keine Verwirkung von Rechten aus einer Betriebsvereinbarung

Dem Anspruch auf Überprüfung der Wirksamkeit einer Ablösung einer früheren, günstigeren Versorgungsordnung kann der Einwand der Verwirkung nicht entgegengehalten werden.

Das BAG kam mit Urteil vom 13.10.2020 (Az. 3 AZR 246/20) zu dem Ergebnis, dass der Anspruch eines Betriebsrentners auf Berechnung seiner Ausgangsrente und damit die Überprüfung der Wirksamkeit der Ablösung einer Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 1979 durch eine Betriebsvereinbarung aus 1988 nicht durch Verwirkung gemäß § 242 BGB ausgeschlossen ist. Dies begründet es damit, dass der Kläger ein Recht ver-

folgt, das durch eine Betriebsvereinbarung eingeräumt wurde. Dieses ist von Gesetzes wegen nach § 77 Abs. 4 Satz 3 BetrVG dem Einwand der Verwirkung entzogen.

Kürzung der Ausbildungsvergütung bei Teilzeit rechtens

Das BAG hält die anteilige Kürzung einer Ausbildungsvergütung bei Teilzeit für zulässig.

Mit Urteil vom 1.12.2020 (Az. 9 AZR 104/20) stellte das BAG klar, dass eine tarifliche Regelung, wonach sich die Vergütung von Auszubildenden in Teilzeit anteilig entsprechend der Anzahl wöchentlicher Arbeitsstunden vergleichbarer Auszubildender in Vollzeit errechnet, nicht gegen höherrangiges Recht verstößt.

Weiter stellt das Gericht klar, dass Zeiten des Berufsschulunterrichts bei der Ermittlung der Höhe der Ausbildungsvergütung außer Betracht bleiben müssen. Während der Freistellung für den Berufsschulunterricht besteht allein der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung.

Personalabbau: Stolperfallen bei Freiwilligenprogrammen

Gegenwärtig gewinnen in Unternehmen Freiwilligenprogramme als Restrukturierungsinstrument an Bedeutung. Deren Erfolg hängt vom richtigen Projektmanagement und einer sorgfältig durchdachten Gesamtstrategie ab. Eine wesentliche Rolle spielt auch die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat.

Mit Freiwilligenprogrammen kann ein Personalabbau in Betrieben durch einvernehmliche Regelungen mit den Arbeitnehmern sozialverträglich gestaltet werden. Dazu zählen feste Konditionen für Abfindungen im Rahmen von Aufhebungsverträgen sowie Vorruhestands- und Altersteilzeitlösungen. Der große Vorteil von Freiwilligenprogrammen besteht darin, dass anders als bei betriebsbedingten Kündigungen keine Sozialauswahl notwendig ist. Dadurch können die Know-how-Träger im Unternehmen gehalten werden. Es findet auch nicht zwingend eine Veränderung der Altersstruktur der Belegschaft statt. Der Personalabbau lässt sich zeitlich zügiger durchführen und spart Zeit und Kosten für langwierige Kündigungsschutzprozesse. Hinzu kommt die breitere Akzeptanz unter den Mitarbeitern und die bessere Wirkung für das Unternehmen in der Öffentlichkeit.

Arbeitgeber sollten sich bei einem Freiwilligenprogramm gegenüber dem Betriebsrat vorbehalten, alle Arbeitnehmer des Unternehmens ansprechen zu dürfen. Das ist allerdings häufig nicht im Sinne der Arbeitnehmervertreter, die verhindern wollen, dass Druck etwa auf ältere Mitarbeiter ausgeübt wird.

Entscheidend ist, einen für alle Beteiligten akzeptablen Ablauf festzulegen. Dem Verlust von Know-how-Trägern können sog. Ampel- oder ABC-Listen vorbeugen: Führungskräfte stufen danach die Mitarbeiter in Leistungsträger, durchschnittliche Arbeitnehmer oder Low-Performer ein. Die Freiwilligenprogramme lassen sich auf dieser Basis so aufbauen und gestalten, dass sie vor

allem für die Mitarbeiter attraktiv sind, von denen sich der Arbeitgeber einvernehmlich trennen möchte. Denkbar ist auch die Verknüpfung mit individuellen Förderprogrammen inklusive Coachings oder einer Outplacement-Beratung.

***Hinweis:** Die in Aufhebungsverträgen vereinbarten Abfindungen können zu einer Sperrzeit für den etwaigen Bezug von Arbeitslosengeld führen. Möglicherweise drohen den Arbeitnehmern durch das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis auch Abschläge bei der späteren Altersrente. Unter Umständen sollten diese etwaigen finanziellen Nachteile ausgeglichen werden, um doch noch eine einvernehmliche Trennung zu erzielen.*

Als besonderen Anreiz sollte das Freiwilligenprogramm eine Turbo- oder Sprinterprämie vorsehen, also einen zusätzlichen Anreiz für Mitarbeiter, generell oder innerhalb einer gesetzten Frist an dem Programm teilzunehmen. In der Regel wird ein Zuschlag auf den ohnehin bestehenden Abfindungsanspruch gewährt. Dabei ist dem Arbeitnehmer jedoch ausreichend Bedenkzeit von mindestens sieben Tagen einzuräumen.

Häufig enthalten Aufhebungsverträge auch Regelungen, die es dem in der Regel freigestellten Arbeitnehmer erlauben, das Arbeitsverhältnis mit einer kurzen Ankündigungsfrist vor dem vorgesehenen Ausscheidenszeitpunkt zu beenden, z. B. wenn er noch während der laufenden Kündigungsfrist einen neuen Arbeitsplatz findet. Oftmals werden in diesem Fall die „ersparten“ Vergütungsansprüche bis zur (fiktiven) Beendigung, gegebenenfalls zumindest anteilig, an den Arbeitnehmer als (weitere) Abfindung ausgezahlt.

Auch bei Freiwilligenprogrammen ist auf die Schwellenwerte einer Massenentlassung zu achten. Werden diese überschritten, ist auch ein Aufhebungsvertrag als Entlassung im Sinne des Massenentlassungsrechts zu

bewerten. In diesem Fall muss der Arbeitgeber ein Informations- und Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat durchführen, gegebenenfalls auch nur vorsorglich. Um rechtzeitig eine Massenentlassungsanzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit einzureichen, sollte die Personalabteilung sorgfältig dokumentieren, wann welche Aufhebungsverträge abgeschlossen werden sollen.

Je stärker der Betriebsrat das Freiwilligenprogramm unterstützt und dieses den Arbeitnehmern als ernstzunehmende Option nahebringt, umso erfolgreicher ist das Programm in der Umsetzung. Wenngleich zwar kein originäres Mitbestimmungsrecht besteht, kann der Personalabbau aber eine Betriebsänderung gemäß § 111 BetrVG darstellen: Etwa, wenn Standorte verlagert, Organisation oder Arbeitsmethoden grundlegend geändert werden, oder wenn ein Unternehmen wesentliche Betriebsteile zusammenschließt oder spaltet. Das Freiwilligenprogramm ist dann Bestandteil der Interessenausgleichsverhandlungen mit dem Betriebsrat, in denen der Arbeitgeber die beabsichtigte Betriebsänderung und deren Umsetzung beschreibt. Im Einzelfall gilt es sorgfältig abzuwägen, ob es sinnvoller ist, das Freiwilligenprogramm in die Verhandlungen über einen Interessenausgleich zu integrieren oder diesen vorzulagern. Notwendig ist ein ernsthafter Einigungswille der Beteiligten. Bei einem Scheitern der Verhandlungen kann jede Partei die Einigungsstelle anrufen und hoffen, dass „die andere Seite“ damit einverstanden ist. Ist dies nicht der Fall, kommt es zu weiteren, zumeist unerwünschten Verzögerungen.

Fazit: Ist ein Personalabbau im Unternehmen erforderlich und wird zu diesem Zweck ein Freiwilligenprogramm aufgesetzt, ist es wichtig, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig einbindet und umfassend informiert. Nur der Betriebsrat, der sich wirklich eingebunden fühlt und die Maßnahme versteht, wird diese erfolgreich in die Belegschaft tragen.



Sonderausgabenabzug für Altersvorsorgeaufwendungen bei steuerfreiem Arbeitslohn aus der Schweiz

Altersvorsorgeaufwendungen dürfen grundsätzlich nur als Sonderausgaben abgezogen werden, wenn sie nicht in unmittelbarem wirtschaftlichem Zusammenhang mit steuerfreien Einkünften stehen. Davon ausgenommen sind bislang nur Vorsorgeaufwendungen in Zusammenhang mit in der EU bzw. dem EWR erzielten steuerfreien Einnahmen.

Laut BFH verstößt das Sonderausgabenabzugsverbot nach § 10 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Hs. 1 EStG, das nur Altersvorsorgeaufwendungen im Zusammenhang mit EU-/EWR-Einkünften ausnimmt, gegen das Freizügigkeitsabkommen mit der Schweiz (Urteil vom 5.11.2019, Az. X R 23/17, DStR 2020, S. 774). Das BMF schließt sich mit Schreiben vom 19.11.2020 (Az. IV C 3 – S 2221/14/10006 :002, DStR 2020, S. 2678) dieser Auffassung an.

Hinweis: Ein Sonderausgabenabzug für Vorsorgeaufwendungen ist demnach im Wege der normerhaltenden Extension auch bei nichtselbstständiger Tätigkeit in der Schweiz in allen noch offenen Fällen zuzulassen.



Überobligatorische Arbeitgeberbeiträge zu einer öffentlich-rechtlichen Schweizer Pensionskasse

Zahlt der Schweizer Arbeitgeber eines im Inland wohnenden Grenzgängers überobligatorische Beiträge zu einer öffentlich-rechtlichen Schweizer Pensionskasse, stellt dies für den Grenzgänger Arbeitslohn dar.

Im Streitfall wollte ein Grenzgänger, der bei einem Schweizer Kanton angestellt war, die überobligatorischen Beiträge zur Schweizer Pensionskasse als Sonderausgaben zum Abzug bringen. Darüber hinaus wandte er sich gegen die Erfassung der Arbeitgeberbeiträge zum Überobligatorium als Arbeitslohn.

Laut Urteil des FG Baden-Württemberg vom 7.4.2020 (Az. 3 K 1497/18, EFG 2020, S. 1245) stellen die überobligatorischen Beiträge, die der Arbeitgeber entrichtete, im Zahlungszeitpunkt Arbeitslohn dar. Auf die Art des Deckungssystems komme es dabei nicht an, so die Finanzrichter, vielmehr genüge der Erwerb von Anwartschaftsrechten auf künftige Versorgung. Das Überobligatorium stellt demnach ein eigenständiges Rechtsverhältnis dar, das nicht mit der deutschen Rentenversicherung vergleichbar ist, weshalb für die Zahlungen des Arbeitgebers eine Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 62, § 3 Nr. 56 oder § 3 Nr. 63 EStG ebenso ausscheidet, wie ein Sonderausgabenabzug nach § 10 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a EStG für die vom Arbeitnehmer gezahlten Beiträge.

Hinweis: Eine entsprechende Rechtsauffassung vertritt auch die Finanzverwaltung (BMF-Schreiben vom 27.7.2016, BStBl. I 2016, S. 759).

VERANSTALTUNGEN

APRIL

Aktuelles aus dem Personalbereich

28.4.2021 // Webinar

PUBLIKATIONEN

**Dr. Ulrike Höreth / Brigitte Stelzer /
Dr. Sabrina Kummer**Jahressteuergesetz 2020 last minute
verabschiedet DStZ 2021, S. 71**Ebner Stolz / BDI**Steuer- und Wirtschaftsrecht 2021.
Erläuterungen, Analysen und Empfehlungen.
8. Auflage, Stollfuß Verlag 2021

IMPRESSUM

Herausgeber:Ebner Stolz Mönning Bachem
Wirtschaftsprüfer Steuerberater Rechtsanwälte
Partnerschaft mbB
www.ebnerstolz.deLudwig-Erhard-Straße 1, 20459 Hamburg
Tel. +49 40 37097-0Holzmarkt 1, 50676 Köln
Tel. +49 221 20643-0Kronenstraße 30, 70174 Stuttgart
Tel. +49 711 2049-0**Redaktion:**Anne-Marie Kekow, Tel. +49 40 37097-250
Dr. Evelyn Nau, Tel. +49 40 37097-211
Dr. Ulrike Höreth, Tel. +49 711 2049-1371
Brigitte Stelzer, Tel. +49 711 2049-1535
novus.personal@ebnerstolz.de**novus** enthält lediglich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, darauf im Einzelfall Entscheidungen zu gründen. Der Herausgeber und die Autoren übernehmen keine Gewähr für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen. Sollte der Empfänger des **novus** eine darin enthaltene Information für sich als relevant erachten, obliegt es ausschließlich ihm bzw. seinen Beratern, die sachliche Richtigkeit der Information zu verifizieren; in keinem Fall sind die vorstehenden Informationen geeignet, eine kompetente Beratung im Einzelfall zu ersetzen. Hierfür steht Ihnen der Herausgeber gerne zur Verfügung.**novus** unterliegt urheberrechtlichem Schutz. Eine Speicherung zu eigenen privaten Zwecken oder die Weiterleitung zu privaten Zwecken (nur in vollständiger Form) ist gestattet. Kommerzielle Verwertungsarten, insbesondere der (auch auszugsweise) Abdruck in anderen Newslettern oder die Veröffentlichung auf Webseiten, bedürfen der Zustimmung der Herausgeber.**Fotonachweis:**

Alle Bilder: © www.gettyimages.com