

Lohn-Radar



Top Thema:

Gesundheitsförderungsleistungen
des Arbeitgebers



Florian Egermann

Sehr geehrte
Leserinnen und Leser!

auch das Coronajahr 2021 war, wie bereits das Vorjahr 2020, von vielen Besonderheiten geprägt. So wurde die Möglichkeit zur Kurzarbeit verlängert und einige - wenn auch homöopathisch dosierte - Erleichterungen auf den Weg gebracht.

Zum Jahreswechsel 2021/2022 möchten wir Sie auf einige wichtige Änderungen hinweisen, die teilweise bereits greifen:

- » Zunächst geben wir Ihnen eine Übersicht über die geänderten Sachbezugswerte und Beitragsbemessungsgrenzen für 2022.
- » Für kurzfristige Minijobs gilt ab 1. Januar 2022 eine Meldepflicht zur Krankenversicherung. Zudem gibt es Änderungen bei den sog. Zeitgrenzen.
- » Bei den freiwilligen sozialen Leistungen gibt es Neuigkeiten bei der Übernahme von Studiengebühren durch den Arbeitgeber und den Gesundheitsförderungsleistungen des Arbeitgebers.
- » Am Ende haben wir noch kurz notiert zwei wissenswerte Informationen aus dem Arbeitsrecht.

Wir wünschen Ihnen alles Gute für das neue Jahr.

Bitte zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren, wenn Sie Fragen haben.

A stylized, handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Florian Egermann'.

Rechtsanwalt • Fachanwalt für Steuerrecht



Top Thema

GESUNDHEITSFÖRDERUNGSLEISTUNGEN DES ARBEITGEBERS

Inhalt

SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

Sachbezugswerte 2022..... 4

Beitragsbemessungsgrenzen 2022 4

Meldungen für kurzfristige Minijobs ab 2022 4

Automatische Rückmeldung zu Vorbeschäftigungen 4

Kurzfristige Beschäftigung und Änderung bei den Zeitgrenzen 5

Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für Minijobs ist rechtzeitig anzuzeigen 5

ENTGELTFORTZAHLUNG

Entgeltfortzahlung: Vorerkrankungen richtig abrechnen..... 6

Änderungen bei den Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU Bescheinigung)..... 6

FREIWILLIGE SOZIALE LEISTUNGEN

Übernahme von Studiengebühren durch den Arbeitgeber 7

Gesundheitsförderungsleistungen des Arbeitgebers .. 8

Zusätzlichkeitserfordernis 9

KURZ NOTIERT

Lesens- und Wissenswertes aus dem Gebiet des Arbeitsrechts 9

Sachbezugswerte 2022

Die Sachbezugswerte werden jährlich an den Verbraucherpreisindex für Deutschland angepasst. Für 2022 ist mit folgenden Werten zu rechnen:

Verpflegung

Der voraussichtliche Monatswert ab Januar 2022 wird 270,00 € betragen. Für verbilligte und unentgeltliche Mahlzeiten müssen daher voraussichtlich 1,87 € für ein Frühstück, 3,57 € für ein Mittag- oder Abendessen an-

gesetzt werden.

Unterkunft und Miete

Der Monatswert soll bei 241,00 € liegen, pro Kalendertag sind das damit dann voraussichtlich 8,03 €. Der Wert der Unterkunft kann auch mit dem ortsüblichen Mietpreis bewertet werden, wenn der Tabellenwert nach Lage des Einzelfalles unbillig wäre, § 2 Abs. 3 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV).

Beitragsbemessungsgrenzen 2022

Aufgrund der negativen Entwicklung der Bruttolöhne in Deutschland im Jahr 2020 ergibt sich eine ungleiche Entwicklung der Beitragsbemessungsgrenzen.

Die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung im Westen sinkt geringfügig von 85.000,00 € (monatlich 7.100,00 €) auf 84.600,00 € (monatlich 7.050,00 €). Im Osten steigt die Grenze von 80.400,00 € (monatlich

6.700,00 €) auf 81.000,00 € (monatlich 6.750,00 €).

Die Beitragsbemessungsgrundlage in der Krankenversicherung wird nach dem aktuellen Stand unverändert bei 58.050,00 € (monatlich 4.837,50 €) bleiben. Dies gilt im Übrigen auch für die Jahresarbeitsentgeltgrenze, sie verbleibt bei 64.350,00 € (monatlich 5.362,50 €).

Meldungen für kurzfristige Minijobs ab 2022

Nach aktuellen gesetzlichen Änderungen muss ab 1. Januar 2022 unter anderem zukünftig gekennzeichnet werden, wie die Aushilfe krankenversichert ist. Aushilfen in einem kurzfristigen Minijob sind sozialversicherungsfrei beschäftigt d. h., dass sie nicht aufgrund ihrer Beschäftigung krankenversichert sind. Um sicherzustellen, dass kurzfristige Minijobber einen Krankenversicherungsschutz genießen, müssen Arbeitgeber nun die Art ihrer Krankenversicherung melden. Das Ziel der Regelung, die Verbesserung des Versicherungsschutzes für diese Beschäftigungsart. Zudem möchte die Minijobzentrale bis 2026 evaluieren auf welche Weise kurzfristig Beschäftigte dauerhaft krankenversichert sind.

Für Meldezeiträume ab dem 1. Januar 2022 müssen Arbeitgeber in den Anmeldungen für kurzfristig Beschäftigte (Personengruppe 110) angeben, wie ihr Arbeitneh-

mer für die Dauer der Beschäftigung krankenversichert ist. Dies erfolgt im neuen Feld „Kennzeichen Krankenversicherung“, das sowohl bei der Anmeldung als auch bei gleichzeitiger An- und Abmeldung auszufüllen ist.

Die Arbeitgeber sind durch die Beitragsverfahrensordnung bereits seit 1. Januar 2021 verpflichtet, einen Nachweis über den Krankenversicherungsschutz in die Entgeltunterlagen ihres kurzfristig beschäftigten Arbeitnehmers aufzunehmen.

An der grundsätzlichen Versicherung des kurzfristig beschäftigten Arbeitnehmers durch die Bundesknappschaft ändert sich dadurch nichts, dass hierdurch aber gegebenenfalls in der Zukunft anderweitige Überlegungen zur Versicherung getroffen werden, dürfte auf der Hand liegen.

Automatische Rückmeldung zu Vorbeschäftigungen

Arbeitgeber müssen ab 1. Januar 2022 im Rahmen des DEÜV-Meldeverfahrens für kurzfristige Minijobs eine Rückmeldung zu Vorbeschäftigungen erhalten, um die Einhaltung der Zeitgrenzen besser prüfen zu können. In der gesetzlichen Neuregelung klingt das wie ein Vorteil für Arbeitgeber, ein solcher ist hier aber schwer erkennbar.

Arbeitgeber haben bislang nicht in allen Fällen Kenntnis

darüber, ob der kurzfristig Beschäftigte im Kalenderjahr bereits eine weitere kurzfristige Beschäftigung ausübt oder ausgeübt hat. In diesen Fällen kann er nicht hinreichend sicher beurteilen, ob die Zeitgrenzen für die kurzfristige Beschäftigung eingehalten wurden bzw. wann diese gegebenenfalls durch die neue Beschäftigung überschritten werden.

Darin meldet die Einzugsstelle zukünftig an den Mel-

depflichtigen unverzüglich und direkt, nachdem er den kurzfristig Beschäftigten angemeldet hat, ob eine weitere kurzfristige Beschäftigung besteht oder bestanden hat. Der Meldepflichtige wird hierdurch in die Lage versetzt, die Einhaltung der Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung zu überprüfen und sofern diese überschritten sind und die Tätigkeit damit sozialversicherungspflichtig wird eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu melden.

Wer schützt aber den Arbeitgeber bei falschen Angaben der Aushilfe? Kommt der Arbeitgeber nach Auswertung des Einstellungsfragebogens zu dem Ergebnis, dass die zeitlichen Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung vorliegen, weil die Zeitgrenzen nicht überschritten werden und auch keine berufsmäßige Beschäftigung besteht, kann die Beschäftigung kurzfristig bei der Mini-

jobzentrale gemeldet werden. Stellt sich im Nachhinein im Rahmen der Überprüfung durch die Sozialversicherungsprüfer heraus, dass die Aushilfe falsche Angaben zur Vorbeschäftigung gemacht hat, darf der Arbeitgeber nachträglich nicht zur Beitragszahlung herangezogen werden. In diesem Fall gilt die sog. Amnestieregelung, sofern der Arbeitgeber über seine Dokumentation in der Entgeltakte belegen kann, dass er die Beschäftigung nach gemachten Angaben der Aushilfe richtig beurteilt hat.



Achtung!
Einmal mehr ist es also wichtig, korrekt zu dokumentieren!

Kurzfristige Beschäftigung und Änderung bei den Zeitgrenzen

Ein kurzfristiger Minijob ist von vornherein auf einen bestimmten Zeitraum begrenzt. Aufgrund des Urteils des Bundessozialgerichts hat sich bei der Anwendung der Zeitgrenzen für kurzfristig Beschäftigte eine Änderung ergeben.

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung spielt das monatliche Arbeitsentgelt keine Rolle, jedoch muss die Beschäftigung von vornherein auf einen bestimmten Zeitraum befristet sein. Damit eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt, muss die Tätigkeit auf längstens 70 Arbeitstage oder drei Monate innerhalb eines Kalenderjahres begrenzt sein und darf bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von mehr als 450,00 € auch nicht berufsmäßig ausgeübt werden.

Bisher war die Zeitgrenze abhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit. Nun hat das Bundessozialgericht aber entschieden, dass die Zeitgrenze von drei Monaten und die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen eine gleichwertige Alternative zur Begründung einer kurzfristigen Beschäftigung ist.

Der Arbeitgeber einer kurzfristigen Beschäftigung kann nun also wählen, welche Zeitgrenze für den Arbeitnehmer günstiger ist. Die jeweilige Zeitgrenze ist nicht von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage des Arbeitnehmers abhängig.

Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für Minijobs ist rechtzeitig anzuzeigen

450,00 € Minijobber haben die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Diese Befreiung ist jedoch an eine Frist gebunden. Wird sie versäumt sind Pflichtbeiträge zu bezahlen, für die der Arbeitgeber unter Umständen allein aufzukommen hat. Die Entscheidung, ob es sinnvoll ist, Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen oder hiervon eine Befreiung in Anspruch zu nehmen, trifft der Minijobber selbst.

Der Antrag des Minijobbers auf Befreiung der Rentenversicherungspflicht ist schriftlich beim Arbeitgeber zu stellen. Der Arbeitgeber dokumentiert auf dem Antrag das Eingangsdatum und nimmt ihn zu den Entgeltunterlagen. Anschließend zeigt er der Minijobzentrale den Eingang des Befreiungsantrages mit der Meldung zur Sozialversicherung (Beitragsgruppe RV 5) an.

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats, in dem der Antrag beim Arbeitgeber eingeht, frühestens aber ab Beschäftigungsbeginn. Dies setzt voraus, dass der Arbeitgeber der Minijobzentrale die Befreiung bis zur nächsten Entgeltabrechnung rechtzeitig anzeigt, spätestens aber innerhalb von sechs Wochen (42 Kalendertage) nach Eingang des Befreiungsantrages.

Gehen die Meldungen verspätet ein, greift die Minijobzentrale diese Sachverhalte auf. Der Arbeitgeber wird dann angeschrieben und um Aufklärung des Sachverhalts gebeten. Wurde in unzulässiger Weise verspätet eingereicht, beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs bei der Minijobzentrale folgt. In der Folge sind dann für einen längeren Zeitraum Pflichtbeiträge zu bezahlen, als

es der von dem Arbeitnehmer gestellten Antrag vorsah. Gegebenenfalls haftet hier der Arbeitgeber.

ENTGELTFORTZAHLUNG

Entgeltfortzahlung: Vorerkrankungen richtig abrechnen

Arbeitgeber dürfen unter Umständen Vorerkrankungen auf die Gesamtdauer der Entgeltzahlung für eine erneute Erkrankung eines Arbeitnehmers anrechnen. Die Prüfung der Anrechenbarkeit erfolgt durch die Krankenkassen. Ist ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist bei einer Erkrankung des Arbeitnehmers auf längstens sechs Wochen begrenzt. Arbeits- oder Tarifverträge können auch andere Fristen vorsehen. Wurde der Arbeitnehmer dann infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, kann der Arbeitgeber die Erkrankungen zusammenrechnen, wenn

1. der Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit nicht mindestens sechs Monate arbeitsfähig war oder
2. seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten noch nicht abgelaufen ist.

Wichtig!

Angerechnet werden können nur Erkrankungen wegen derselben Krankheit.

Die Information über die Krankheit ist dem Arbeitgeber jedoch meist unbekannt. Um aber dennoch die gesetzliche Regelung anwenden zu können, kann sich der Arbeitgeber an die Krankenkassen wegen der entsprechenden Prüfung wenden. Diese erhalten einen Abschnitt der AU-Bescheinigung (zukünftig digital), die die Diagnose enthält und eine Prüfung ermöglicht. Die Prüfung zur Anrechnung von Vorerkrankungen ist den Krankenkassen in einem vorgeschriebenen Datensatz zu melden und auch die Rückmeldung erfolgt per Datensatz an den Arbeitgeber. Dabei wird zu keinem Zeitpunkt die Diagnose an den Arbeitgeber bekanntgegeben.

Änderungen bei den Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU Bescheinigung)

Seit 1. Oktober 2021 kann die Arztpraxis die Krankmeldung elektronisch an die Krankenkasse übermitteln – mit der sogenannten elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU). In diesem Fall muss keine AU-Bescheinigung mehr bei der Krankenkasse eingereicht werden.

Über die entsprechenden technischen Voraussetzungen werden jedoch nicht alle Arztpraxen rechtzeitig verfügen und deshalb teilweise bis zum 31. Dezember 2021 weiterhin die bisherigen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nutzen.

Die Arztpraxis informiert die Krankenkasse auf elektronischem Weg über die Arbeitsunfähigkeit. Die entsprechenden Daten werden verschlüsselt an die Krankenkasse übermittelt. Das heißt, der Versicherte muss grundsätzlich keine Bescheinigung mehr bei der Krankenkasse einreichen.

Sollte die elektronische Übermittlung an die Kranken-

kasse aus technischen Gründen einmal nicht möglich sein, dann erhält man von der Arztpraxis einen Ausdruck im Papierformat. Diesen reicht man umgehend bei der Kasse ein.

Nachweis für den Arbeitgeber oder die Agentur für Arbeit

Weiterhin erhält der Arbeitnehmer eine Papierbescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit als Nachweis für den Arbeitgeber beziehungsweise die Agentur für Arbeit. Diese enthält keine Diagnose. Generell gilt: Ist man als AN länger als drei Tage krank, muss man die Krankmeldung spätestens am vierten Tag beim Arbeitgeber vorlegen. Er kann den Nachweis aber auch früher verlangen, beispielsweise ab dem ersten Tag.

Geplant ist, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ab Mitte 2022 vom Arbeitgeber elektronisch abgerufen werden können. Voraussetzung ist aber auch hier die vorige Information durch den Arbeitnehmer.



FREIWILLIGE SOZIALE LEISTUNGEN

Übernahme von Studiengebühren durch den Arbeitgeber

Bei der Übernahme von Studiengebühren durch den Arbeitgeber im Hinblick auf ein zukünftiges Dienstverhältnis, handelt es sich grundsätzlich um steuerpflichtigen Arbeitslohn. Das gilt insbesondere, wenn ein Studium als Erstausbildung außerhalb eines Ausbildungsverhältnisses durchgeführt wird. Erfolgt die Übernahme von Studiengebühren jedoch berufsbegleitend, sieht es deutlich besser hinsichtlich der Versteuerung aus. Die Verwaltung unterscheidet, ob

- » ein berufsbegleitendes Studium im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses oder
- » ein berufsbegleitendes Studium im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung vorliegt.

Ein berufsbegleitendes Studium findet im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses statt, wenn die Ausbildungsmaßnahme Gegenstand des Dienstvertrages ist. Die Pflichtbesuche des Studiengangs sind somit auch Teil des Dienstverhältnisses, was regelmäßig bei sog. Dualen Studiengängen der Fall ist.

Ist der Arbeitgeber im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses Schuldner der Studiengebühren wird ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse unterstellt und es liegt kein Arbeitslohn für diese Gebühren vor. Ist aber der Arbeitnehmer Schuldner der Studiengebühren müssen zusätzlich folgende Voraussetzungen erfüllt sein, damit kein Arbeitslohn vorliegt:

- » Der Arbeitgeber hat sich arbeitsvertraglich zur Übernahme der Studiengebühren verpflichtet.
- » Der Arbeitgeber kann die Rückzahlung der übernommenen Kosten fordern, sofern der Arbeitnehmer das ausbildende Unternehmen auf eigenen Wunsch innerhalb von zwei Jahren nach Studienabschluss verlässt.

Ein berufsbegleitendes Studium zur beruflichen Fort- und Weiterbildung auf Kosten des Arbeitgebers bleibt unbesteuert, wenn es in ganz überwiegend eigenbetrieblichem Interesse des Arbeitgebers durchgeführt wird. Das ist dann zu bejahen, wenn die Bildungsmaßnahme die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb erhöht und dadurch der Arbeitnehmer mit höherer Qualität zum Einsatz kommt. Die Durchführung des Studiums muss beruflich veranlasst sein.

Studiengebühren im Beitragsrecht der Sozialversicherung: Für die Beitragspflicht zur Sozialversicherung gilt der allgemeine Grundsatz, dass die Sozialversicherung dem Steuerrecht folgt. D. h. die Studiengebühren gelten beitragsrechtlich nicht als Arbeitsentgelt, wenn sie steuerrechtlich kein Arbeitslohn sind. Wichtig ist aber, dass die Dokumentation zur Übernahme der Studiengebühren in die Entgeltunterlagen genommen wird.

Gesundheitsförderungsleistungen des Arbeitgebers

Das Bundesfinanzministerium hat zu § 3 Nr. 34 EStG sehr umfangreich Stellung genommen und wie üblich bedarf diese „Hilfe“ einer verständlichen Übersetzung:

Arbeitgeber haben seit einigen Jahren die Möglichkeit, steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschüsse zur Gesundheitsförderung an ihre Mitarbeiter zu zahlen oder selbst steuerfrei derartige Maßnahmen durchzuführen. Der Freibetrag für diese Leistungen zur Gesundheitsförderung ist seit 2020 bei 600,00 € jährlich.

Nach § 3 Nr. 34 EStG bleiben die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistungen des Arbeitgebers zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit in Betrieben steuerfrei, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen des 5. SGB genügen. Darunter kann sich ein Laie natürlich zunächst einmal nichts vorstellen.

Im Grundsatz sind zwei Varianten der steuerlichen Förderung möglich:

- » Leistungsangebote zur verhaltensbezogenen Prävention, die von Krankenkassen oder der Zentralen Prüfstelle Prävention zertifiziert sind (sog. Präventionskurse).
- » Sonstige nicht zertifizierungspflichtige verhaltensbezogene Maßnahmen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit einem betrieblichen Gesundheitsförderungsprozess, welche den Vorgaben des Leitfadens Prävention genügen.

Wichtig an dieser Stelle ist nochmals der Hinweis, dass eine Entgeltumwandlung oder Anrechnung auf den Arbeitslohn ausgeschlossen ist, d. h. die Leistung ist zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu erbringen.

Zertifizierte externe Maßnahmen

Leistungen zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention werden grundsätzlich in Form von sog. Präventionskursen erbracht. Es handelt sich in der Regel um Kurse außerhalb des Betriebsgeländes, die den Einzelnen dazu motivieren oder befähigen sollen, Möglichkeiten einer gesunden, Störungen und Erkrankungen vorbeugenden Lebensführung auszuschöpfen. Zugelassen sind hier nur zertifizierte Kurse. Die Unterlagen sind zusammen mit der Teilnahmebescheinigung vom Arbeitgeber als Beleg zum Lohnkonto aufzubewahren.

Zertifizierte Arbeitgebermaßnahmen

- » Für Leistungen, die der Arbeitgeber zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention gewährt kommt Steuerbefreiung ebenfalls in Betracht, wenn die Leistungen an sich zertifiziert sind. In der Regel wird der Arbeitgeber dabei eine bereits zertifizierte Leistung einkaufen und seinen Mitarbeitern anbieten, konkret wird dabei der beim Arbeitgeber durchgeführte Kurs inhaltlich identisch sein.
- » Das Zertifikat muss auf den Kursleiter ausgestellt sein und der Kurs beim Arbeitgeber durchgeführt werden.
- » Das Zertifikat muss beim Kursbeginn noch gültig sein (eigentlich selbstverständlich).

Auch hier ist das Zertifikat und die Teilnahmebescheinigung vom Arbeitgeber zum Lohnkonto aufzubewahren.

Gleichgestellte Kurse ohne Zertifikat

Für im Auftrag des Arbeitgebers allein für dessen Beschäftigte erbrachte Präventionskurse besteht aufgrund der hohen Hürden im Regelfall keine Zertifizierungsmöglichkeit. Obwohl diese Kurse streng genommen die gesetzlichen Voraussetzungen nicht erfüllen, gewährt die Verwaltung aber unter weiteren Voraussetzungen trotzdem die Anwendung der Steuerbefreiung. Der Kurs muss inhaltlich mit einem bereits zertifizierten oder geprüften Kurskonzept eines Fachverbandes oder einer anderen Organisation (z. B. Rückenfit) identisch sein. Außerdem hat der Kursleiter das von ihm genutzte zertifizierte Kurskonzept zu benennen und schriftlich zu bestätigen. Die Erklärung des Kursleiters auch zu seiner eigenen Qualifikation sind - wie auch die sind die Teilnahmebescheinigungen - als Belege im Lohnkonto abzulegen.

Ausdrücklich von der Steuerbefreiung ausgeschlossen sind

- » Mitgliedsbeiträge für Fitnessstudios und für Sportvereine
- » Maßnahmen zur Erlernung einer Sportart
- » Trainingsprogramme mit einseitiger körperlicher Belastung (z. B. Spinning)
- » Massagen und physiotherapeutische Behandlungen
- » Zuschüsse zur Kantinenverpflegung
- » Eintrittsgelder für Schwimmbäder und Saunen oder Tanzschulen

Zusätzlichkeitserfordernis

Vom Arbeitgeber zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gezahlte Einnahmen, die lohnsteuerfrei sind, sind nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung zuzurechnen. Auch eine Vielzahl von steuerrechtlichen Regelungen setzt für die Lohnsteuerfreiheit eine zusätzliche Zahlung zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn voraus. Das Zusätzlichkeitserfordernis ist erfüllt, wenn

- » die Leistungen nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet wird;
- » der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zu Gunsten der Leistung herabgesetzt werden;
- » die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht an Stelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt wird;
- » bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

Nachfolgend eine Liste, für welche Leistungen das Zusätzlichkeitserfordernis gilt - steuerfreie Einnahmen nach § 3 EStG

- » Coronabeihilfen
- » Jobticket
- » Kindergartenzuschüsse

- » Gesundheitsmaßnahmen
- » Familienservice und Kindernotbetreuung
- » Überlassung eines Betriebs-Fahrrades
- » Aufladen von Elektrofahrzeugen im Betrieb des Arbeitgebers

Das Zusätzlichkeitserfordernis gilt ebenso für pauschalversteuerte Einnahmen:

- » Mahlzeitengestellung
- » Übereignung von Datenverarbeitungsgeräten und Zubehör
- » Übereignung einer Ladevorrichtung für Elektrofahrzeuge
- » Fahrtkostenzuschüsse

Auch für die Sachzuwendung für monatlich bislang 44,00 Euro und ab 1.1.2022 monatlich 50,00 Euro gilt das Zusätzlichkeitserfordernis und schließlich gilt das Zusätzlichkeitserfordernis auch bei der Förderung der betrieblichen Altersversorgung bei Geringverdienern nach § 100 Abs. 3 Nr. 2 EStG.

KURZ NOTIERT

Lesens- und Wissenswertes aus dem Gebiet des Arbeitsrechts

1. Kürzung des Urlaubsanspruchs in Zeiten von Kurzarbeit - Null ist zulässig

Für Zeiträume, in denen die Arbeitspflicht aufgrund der Vereinbarung von Kurzarbeit Null suspendiert ist, entsteht kein Urlaubsanspruch. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat dies bestätigt.

2. Änderungen bei Minijobbern

Ab dem Jahr 2022 ist die Steuer-IDs von Minijobbern im elektronischen Meldeverfahren an die Minijob-Zentrale zu übermitteln. Im Haushaltsscheck-Verfahren erfragt die Minijob-Zentrale die Steuer-ID nur in den Fällen, in denen ausnahmsweise keine Pauschsteuer gezahlt wird.

3. IT-Sicherheit und Datenschutz

Mobiles Arbeiten erhöht das Risiko eines Datenverlustes. Die Arbeitgeber müssen grundsätzlich organisatorisch und technisch vorsorgen. Die modernen Arbeitsformen zeichnen insbesondere durch hohe Flexibilität und frei wählbare Arbeitsorte aus. Die unterschiedlichen Arbeitsorte - sei es zuhause im Wohnzimmer oder auch im Park oder im Café - haben doch gemeinsam, dass die Daten und die IT-Ausstattung der unmittelbaren Kontrolle des Arbeitgebers entzogen sind. Da das Risiko von Cyberangriffen bei mobiler Tätigkeit deutlich höher

ist, ist nahezu legen, dass organisatorische Maßnahmen zum Schutz der Daten von Kunden und Beschäftigten eingeführt und dokumentiert werden:

1. Erstellen einer Richtlinie zur mobilen Arbeit
2. Festlegen eines Zugriffskonzeptes
3. Schriftliche Verpflichtung der Beschäftigten personenbezogene Daten auch bei mobiler Arbeit zu schützen
4. Schulung der Beschäftigten zu den datenschutzrechtlichen Gefahren mobiler Arbeit inklusive der erforderlichen Handlungen bei einem Datenschutzverstoß
5. Anweisung zur Entsorgung von Papierunterlagen ausschließlich im Büro
6. Sicherstellung von Erreichbarkeiten des IT-Supports und des Datenschutzbeauftragten auch außerhalb des Büros
7. Erstellung eines Notfallplanes, falls es zu einem Datenschutzverstoß kommt
8. Technisch sollte die Zugriffsberechtigung nur unter Nutzung eines verschlüsselten virtual privaten Networks (VDN) oder einer sonstigen Zugriffskontrolle erfolgen.

Impressum

PKF WULF & PARTNER Partnerschaft mbB Wirtschaftsprüfungsgesellschaft • Steuerberatungsgesellschaft
Stuttgart | info@pkf-wulf.de

PKF WULF BURR KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft • Steuerberatungsgesellschaft
Weissach | info@pkf-burr.de

PKF WULF EGERMANN oHG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft • Steuerberatungsgesellschaft
Balingen | info@pkf-eggermann.de

PKF WULF ENGELHARDT KG Steuerberatungsgesellschaft
Augsburg | info@pkf-engelhardt.de

PKF WULF NIGGEMANN WANDEL KG Steuerberatungsgesellschaft
Rottweil | info@pkf-niggemann.de

PKF WULF RAGER KG Steuerberatungsgesellschaft
Stuttgart | Kirchheim | info@pkf-rager.de

PKF WULF SCHÄDLER BEY GmbH & Co. KG Steuerberatungsgesellschaft
Singen | info@pkf-schaedler.de

PKF WULF WÖBNER WEIS GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft • Steuerberatungsgesellschaft
Freudenstadt | Bondorf | zentrale@pkf-woessner-weis.de

Die Inhalte des PKF* Lohn-Radar können weder eine umfassende Darstellung der jeweiligen Problemstellungen sein noch den auf die Besonderheiten von Einzelfällen abgestimmten steuerlichen oder sonstigen fachlichen Rat ersetzen. Wir sind außerdem bestrebt, sicherzustellen, dass die Inhalte der PKF Nachrichten dem aktuellen Rechtsstand entsprechen, weisen aber darauf hin, dass Änderungen der Gesetzgebung, der Rechtsprechung oder der Verwaltungsauffassung immer wieder auch kurzfristig eintreten können. Deshalb sollten Sie sich unbedingt individuell beraten lassen, bevor Sie konkrete Maßnahmen treffen oder unterlassen. Soweit innerhalb der PKF Fachnachrichten rechtliche Themen dargestellt sind, liegt die Verantwortlichkeit bei den Rechtsanwälten, die im PKF-Netzwerk tätig sind.

* PKF WULF GRUPPE ist ein Mitgliedsunternehmen des PKF International Limited Netzwerks und in Deutschland Mitglied eines Netzwerks von Wirtschaftsprüfern gemäß § 319b HGB. Das Netzwerk besteht aus rechtlich unabhängigen Mitgliedsunternehmen. PKF WULF GRUPPE übernimmt keine Verantwortung oder Haftung für Handlungen oder Unterlassungen anderer Mitgliedsunternehmen. Die Angaben nach der Dienstleistungsinformationspflichten-Verordnung sind unter www.pkf-wulf.de einsehbar.