

FAQ des Webinars "Jahreswechsel 2020/2021: Alles Wichtige für Saisonbetriebe"

Folie 9 - Wir hatten die Tage eine heiße Diskussion: Ein Mitarbeiter mit Bruttogehalt 650 Euro hat eine DV abgeschlossen und verdient damit 450 Euro, wird somit zum Minijobber. Die Frage ist 15 % ja - nein, das gros votiert für Nein, da keine SV Ersparnis.

Aus meiner Sicht sind hier rechtlich 15% Zuschuss zu zahlen, da der Arbeitgeber tatsächlich durch die Einsparung eine SV-Ersparnis hat; dass der sv-rechtliche Status des Mitarbeiters sich ändert, ist für die Beurteilung nicht relevant.

Ist generell eine neue Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nötig, auch wenn der bisherige Arbeitgeber-Zuschuss \geq 15 % ist?

Eine neue Entgeltumwandlungsvereinbarung ist immer im Rahmen der „Insi-Berechnung“ notwendig, da sich in diesen Fällen der Anteil, der seitens des Mitarbeitenden eingezahlt wird, verändert. Sofern der Vertrag aufgestockt oder ein neuer abgeschlossen wird, ist dies nicht notwendig.

Der Arbeitnehmer hat zwei Verträge. 1) Arbeitgeber-finanziert 100% und 2) Arbeitnehmer-finanziert. Beide Verträge 100 Euro. Muss der Arbeitgeber bei Nr.2 auch die 15% geben, obwohl er bei 1) 100% Zuschuss gibt?

Ja, da sich durch den 2. Vertrag für den Arbeitgeber eine SV-Ersparnis ergibt.

Zählen GEMA Gebühren für Saisonarbeitskräfte auch zu Sachbezügen?

Hierbei handelt es sich im Normalfall um die „Zweitwohnung“ (laut Urteil vom Bundesverfassungsgericht 18.7.2018 (Az. 1 BvR 1675/16, 1 BvR 981/17, 1 BvR 836/17, 1 BvR 745/17) dürften diese für die Zweitwohnung nicht berechnet werden; nun wird der Hauptwohnsitz in den meisten Fällen im Ausland sein, so dass sich hier nicht nachvollziehen lässt, ob dort Gebühren anfallen, jedoch wären diese im Rahmen der doppelten Haushaltsführung bis 1.000 Euro inbegriffen und steuerfrei, s. RZ 108 BMF RS Reisekosten IV C 5 – S 2353/19/10011:006 vom 25.11.2020.

Der Arbeitgeber gibt dem Arbeitnehmer jeden Monat 50 Euro Gutschein von einem Lebensmittelhändler dies ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Müssen die 50 Euro Gutschein auf der Lohnabrechnung vermerkt werden?

Nein, es reicht aus, wenn diese in den Entgeltunterlagen dokumentiert werden und eindeutig nachweisen, wer zu welchem Zeitpunkt, in welcher Höhe, was und von wem erhalten hat.

Sind Geldkarten von Onlineanbieter wie Edenred und Sodexo noch möglich oder nicht?

Diese Gutscheine sind im Detail zu prüfen – in diesen Fällen verweise ich auf eine kostenfreie Anrufungsauskunft beim Betriebsstättenfinanzamt.

Eine Frage zu den Tankgutscheinen: Der Arbeitgeber kauft sie bei der regionalen Shell/BP-Tankstelle, der Gutschein ist aber bei jeder beliebigen Tankstelle, auch überregional, einlösbar. Ist das okay?

Ja, dann ist jedoch darauf zu achten, dass dieser lediglich für „was das Auto bewegt“ eingelöst werden kann.

Zählt ein pauschaler Zuschuss von 13 Euro für Handykosten an den Arbeitnehmer in die monatliche 50 Euro Grenze und ist dann sv- und steuerfrei?

Nein, hierbei handelt es sich um einen steuerpflichtigen- und sv-pflichtigen Betrag; es sei denn es kann nachgewiesen werden, dass es sich rein um „betrieblich angefallene Kosten“ handelt.

Auch wenn das Unternehmen nicht Corona-Hilfe beantragt hatte: Kann man den Arbeitnehmer max. 1.500 Euro steuerfrei zukommen lassen?

Ja.

Wenn die Erstattung IFSG geringer ausfällt als im Antrag gestellt, ist dann davon auszugehen, dass auch LSt. nachzuzahlen ist? Auf dem Bescheid steht keine Begründung der Differenz und auch keine Aufstellung.

Das ist die Problematik hierbei, d.h. sofern dieser Bescheid nicht mit ihrer Zahlung übereinstimmt, würde ich Widerspruch einlegen, falls dieser abgelehnt wird, ist die Zahlung lohnsteuerrechtlich zu korrigieren. Falls die elektronische Lohnsteuerbescheinigung bereits erstellt wurde, muss eine haftungsbefreiende Anzeige beim Betriebsstättenfinanzamt erstellt werden.

Für die Digitale Personalakte reicht eine PDF Datei für den Mitarbeiter mit Bescheinigungen?

Hierfür würde ich das in Kürze erscheinende Rundschreiben abwarten, hier sind die Anforderungen dann eindeutig geregelt.

Wie werden die AU Bescheinigungen in der Praxis bei den Krankenkassen abgerufen?

Über das Entgeltabrechnungssystem, ggf. Zeiterfassung oder Ausfüllhilfe (sv-net) unter Angabe des Arbeitnehmer-Namens und „AU ab wann“.

Wenn ein vollständig geimpfter Arbeitnehmer sich mit Corona infiziert und einen Absonderungsbescheid bekommt, aber keine Krankmeldung, kann ich dann die Ausfallentschädigung beantragen?

Wenn er keine Symptome hat, d.h. nicht krank ist, ja.

Wenn er eine AU vorlegt, gilt dann ganz normal die Lohnfortzahlung und ich kann die Ausfallentschädigung nicht beantragen?

Korrekt.

Muss ich bei einem nicht geimpften Mitarbeiter Lohnfortzahlung bei einer Corona Erkrankung leisten?

Grundsätzlich ja, arbeitsrechtlich ist ein „Selbstverschulden“ sicherlich schwierig durchzusetzen.

Machen Sie bitte mal ein Beispiel: welche Gutscheinregelung ging bis 31.12.21 und ab 1.1.22 nicht mehr?

Zahlreiche Beispiele finden Sie unter RZ 11/13/16/22/25 im BMF RS zu Sachbezügen IV C 5 -S 2334/19/10007 :002 vom 13.04.2021.

Bitte teilen Sie mit, welche Leistungen zu einem Sachbezug dazugehören (wenn die Mitarbeiter Wasser und Süßigkeiten gestellt bekommen, zählt das zum steuer- und sv-freien Sachbezug und muss bei den maximal 50 Euro abgezogen werden?)

Wasser, Obst, kleine Süßigkeit, die für alle Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt werden, fallen nicht unter die 50-Euro-Grenze – hierbei handelt es sich um steuer- und sv-freie Aufmerksamkeiten.

Muss ab Januar 2022 die Steuer-Identifikationsnummer der Minijobber übermittelt werden?

Nur obligatorisch.

Ein Arbeitnehmer legt eine AU vor für 3 Tage. Es wird eine Corona Infektion festgestellt. Er muss in Quarantäne. Eine neue AU bekommt er nicht. Gilt für den Arbeitnehmer dann für die AU Tage + Quarantänetage LFZG?

Wenn der Arbeitnehmer weiterhin krank ist, muss eine AU-Bescheinigung vom Arzt ausgestellt werden.

Warum wird bei der Abmeldung der Saisonarbeiter nicht weiterhin angekreuzt? Das würde einige Rückfragen zu freiwilliger Weiterversicherung sparen.

Der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen hat festgelegt, dass das Kennzeichen Saisonarbeitskräfte nur bei der DEÜV-Anmeldung wegen des Beginns einer Beschäftigung oder der gleichzeitigen An- und Abmeldung (Abgabegründe 10 und 40) erforderlich ist. Wenn das Saison-Kennzeichen bei der DEÜV-Anmeldung gesetzt wurde, wird bei einer DEÜV-Abmeldung wegen Ende der Beschäftigung (Abgabegrund 30), die Mitgliedschaft bei der Krankenkasse ohne weitere Nachweise beendet. Rückfragen der Krankenkasse wegen einer freiwilligen Weiterversicherung dürfte es dann nicht geben.

Gelten bei kurzfristig beschäftigten Saisonkräften wieder die 70 Tage und nicht mehr - wie 2021 - die Ausdehnung auf mehr als 100 Tage?

Die Corona-Sonderregelung - 4 Monate oder 102 Arbeitstage - bei den Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen galt befristet für den Zeitraum vom 1. März 2021 bis 31. Oktober 2021.

Für das Jahr 2022 gibt es bisher keine Sonderregelung. Es gelten somit seit 1. November 2021 wieder die regulären Zeitgrenzen von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen für die Beurteilung einer kurzfristigen Beschäftigung.

Wer haftet, wenn eine schriftliche Erklärung über den Status Hausfrau/Hausmann nicht stimmt?

Kann der Arbeitgeber belegen, dass eine Verletzung der Zeitgrenzen oder die Berufsmäßigkeit einer Beschäftigung allein dadurch entstanden, dass der Beschäftigte falsche oder unvollständige Angaben gemacht, der Arbeitgeber aber seiner Sorgfaltspflicht entsprochen hat, so greift eine Amnestieregelung. Andernfalls können Sozialversicherungsbeiträge nachgefordert werden.

Quelle: Broschüre Kurzfristige Beschäftigung – Statistisches Bundesamt Seite 13 und 14 unter dem Punkt Betriebsprüfung.