



Mitglieder-Memo

NISA
25. März 2020

Mobiles Arbeiten, Kurzarbeit sowie Hilfsmaßnahmen und Unterstützungen des Arbeitgebers aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten und Möglichkeiten

Sehr geehrte Damen und Herren,

die aktuelle Corona-Pandemie zwingt Sie als Arbeitgeber zu einer täglichen Neubewertung der Ihrer betrieblichen Situation. Viele von Ihnen können ihren Geschäftsbetrieb nur noch durch mobiles Arbeiten aufrechterhalten, andere müssen zusätzlich zur Zukunftssicherung Ihrer Genossenschaft die vom Staat beschlossenen Hilfspakte wie z.B. das deutlich zu Gunsten der Betriebe modifizierte Kurzarbeitergeld prüfen und in Anspruch nehmen.

Über die aktuellen und zum Teil branchenbezogenen Schutz- und Stützungsmaßnahmen der Bundesregierung hat der GV – VdR e. V. Sie in diversen Rundschreiben bereits informiert.

Mit der als Anlage zu diesem Rundschreiben möchten wir Ihnen eine kurze praktische Arbeitshilfe zu den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Folgen und Fragestellungen, wie dem mobilen Arbeiten, dem Kurzarbeitergeld (inkl. Zuschüssen des Arbeitgebers) sowie Unterstützungsleistungen des Arbeitgebers geben.

Mit freundlichen Grüßen

Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V.

i.V. Karsten Fleck

i.V. Friedhelm Lübbers



Anlage zum Mitglieder-Memo

Mobiles Arbeiten, Kurzarbeit sowie Hilfsmaßnahmen und Unterstützungen des Arbeitgebers aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie

- **Arbeitsrechtliche Bedingungen**
- **Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten und Möglichkeiten**

I. Mobiles Arbeiten

1. Steuer- und Sozialversicherung

Überlassung betrieblicher Geräte / Gegenstände

Die Überlassung der für das mobile Arbeiten zum Beispiel in der Wohnung des Arbeitnehmers notwendigen Ausstattung seitens des Arbeitgebers stellt keinen geldwerten Vorteil dar.

Dies gilt auch für die private Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten (inkl. Zubehör und Peripheriegeräten). Dies ist unabhängig vom Umfang der privaten Nutzung gem. § 3 Nr. 45 EStG steuerfrei.

Nutzung von privaten Geräten / Gegenständen des Arbeitnehmers

Steuerfreier Auslagenersatz (§ 3 Nr. 50 EStG)

Ist der Arbeitnehmer Eigentümer von Telekommunikationsgeräten, die er auch für berufliche Zwecke verwendet, so kann der Arbeitgeber die Kosten, soweit diese auf den beruflichen Anteil entfallen, steuer- und sozialversicherungsfrei als Auslagenersatz (§ 3 Nr. 50 EStG, § 1 Abs. 1 Nr. 1 SVEV) erstatten. Die Erstattung derartiger Kosten erfordert aber grundsätzlich Aufzeichnungen des Arbeitnehmers darüber, in welchem Umfang er die Geräte für berufliche Zwecke einsetzt (quasi Fahrtenbuch für Smartphone etc.).

Ohne weitere Prüfung ist aber ein Auslagenersatz von 20 % des nachgewiesenen Rechnungsbetrages für Telekommunikationsgeräte (und deren Netzgebühren), höchstens aber 20 EUR im Monat möglich.



Pauschal besteuert Zuzuss („Internetpauschale“)

Ein Barzuschuss des Arbeitgebers zu den Kosten eines privaten Internetzugangs (inkl. laufende Gebühren, Flatrates, Ersteinrichtung, Hardware, Peripherie, Software) kann pauschal besteuert werden (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5, Satz 2 EStG; 25 % LSt zzgl. pauschale KiSt und SolZ). Es besteht Sozialversicherungsfreiheit gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 3 SvEV. Bis zur Höhe von 50 EUR monatlich genügt die Bestätigung des Arbeitnehmers, dass ihm tatsächlich Aufwendungen in der erstatteten Höhe entstanden sind.

Raum-, Strom- und Heizkosten

Die steuerfreie Erstattung von derartigen Aufwendungen wird im Regelfall seitens der Finanzverwaltung als Ersatz von Werbungskosten nicht anerkannt. Ist eine derartige Entschädigung für die Mehraufwendungen des Arbeitnehmers aufgrund des mobilen Arbeitens angedacht, sollte u. E. aus Wirtschaftlichkeitserwägungen und zur Vermeidung von Haftungsrisiken eine pauschale Bruttozahlung (lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig) erwogen werden.

II. Kurzarbeit

1. Zahlung des Kurzarbeitergeldes

Das Kurzarbeitergeld ist steuer- und sozialversicherungsfrei gemäß § 3 Nr. 2 Buchst. a) EStG in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV.

Es unterliegt aber dem so genannten Progressionsvorbehalt des § 32b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a) EStG. Dies bedeutet, dass es im Rahmen der späteren Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers die Höhe des Steuersatzes beeinflusst, der für die übrigen steuerpflichtigen Einkünfte des Arbeitnehmers herangezogen wird, wie z.B. Krankengeld.

2. Zuschuss des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld

Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld sind zwar lohnsteuerpflichtig, unterliegen aber nicht der Sozialversicherungspflicht, soweit der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des Unterschiedsbetrags von Sollentgelt und Istentgelt nicht übersteigt (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 SvEV).

Soweit der Zuschuss und das Kurzarbeitergeld hingegen 80 % des ausgefallenen Netto-Arbeitsentgelts übersteigt, ist der Zuschuss steuer- und sozialversicherungspflichtig (aber nur der Betrag



des Zuschusses der die vorgenannte 80 % Grenze übersteigt – für diesen Teil tritt sowohl Steuer- als auch Beitragspflicht ein).

Die vom Arbeitgeber im Normalfall bei der Gewährung von Kurzarbeitergeld in voller Höhe zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge werden im Zuge der Corona-Pandemie auf Antrag durch die Bundesagentur für Arbeit erstattet.

3. Hinzuverdienst des Arbeitnehmers, Beschäftigung von Rentnern, Ausweitung von kurzfristigen Beschäftigungen

Das Bundeskabinett hat am 23.03.2020 mit dem Entwurf eines Gesetzes für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2 Folgendes beschlossen:

- **Verminderte Anrechnung des Entgelts aus Zusatztätigkeit auf Kurzarbeitergeld**

Grundsätzlich werden Hinzuverdienste von Beschäftigungen, die erst in Zeiten des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommen werden, auf das Kurzarbeitergeld angerechnet (Quelle: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf?__blob=publicationFile&v=10).

Aktuell sollen Hinzuverdienste aus vorübergehenden freiwilligen Tätigkeiten in systemrelevanten Bereichen, wie z. B. dem Gesundheitswesen mit Krankenhäusern und Apotheken, aber auch die Landwirtschaft und die Versorgung der Menschen mit Lebensmitteln in Höchstgrenzen nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet werden (§ 421c SGB III – neu).

- **Mehr zulässiger Hinzuverdienst bei Wiederaufnahme einer Tätigkeit durch Rentner, die die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben**

Auch die Weiterarbeit oder Wiederaufnahme einer Beschäftigung nach Renteneintritt soll erleichtert werden. Das geltende Recht sieht Beschränkungen vor, wenn neben der Rente von Rentnern die die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben hinzuverdient wird. Das könnte diejenigen, die in der aktuellen Situation mit ihrer Arbeitskraft Unterstützung leisten wollen, an ihrem Einsatz hindern. Im Jahr 2020 können statt bisher 6.300 EUR nun 44.590 EUR hinzuverdient werden, ohne dass die Altersrente gekürzt wird.



- **Ausweitung der Zeitgrenzen für geringfügige Beschäftigung**

Um Problemen bei der Saisonarbeit insbesondere im Bereich der Landwirtschaft durch die Corona-Krise Rechnung zu tragen, sollen die Zeitgrenzen für die geringfügige Beschäftigung in Form der kurzfristigen Beschäftigung befristet auf eine Höchstdauer von fünf Monaten oder 115 Tagen ausgeweitet werden.

Die vorgenannten Beschlüsse des **Bundes-Kabinetts müssen jetzt noch Bundestag und Bundesrat passieren; es wird aber erwartet**, dass sie in der vorgeschlagenen Version (siehe vor) so beschlossen werden. Gleichwohl empfehlen wir die genaue und zeitnahe Beobachtung der Veröffentlichungen auf den Webseiten der verschiedenen Bundesministerien.

III. Hilfsmaßnahmen und Unterstützungen des Arbeitgebers

1. Beihilfen / Zuschüsse

In Notfällen, wie z. B. der schweren Erkrankung des Arbeitnehmers selbst oder seiner Angehörigen, können private Arbeitgeber Unterstützungsleistungen (= Beihilfe, Notstandshilfe) in Form einer einmaligen Zuwendung (Bar- oder Sachbezug) an die Arbeitnehmer bis zu 600 EUR steuer- und sozialversicherungsfrei gewähren, mit dem Ziel, sie von deswegen anfallenden besonderen Aufwendungen zu entlasten (§ 3 Nr. 11 EStG in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV).

Die Finanzverwaltung sieht in R 3.11 Abs. 2 Satz 2 LStR vor, dass bei der Entscheidung über die Gewährung von Beihilfen bestimmte Zustimmungserfordernisse, z. B. der Zustimmung des Betriebsrates oder der Schaffung von einheitlichen Vergabekriterien abhängig gemacht wird. Sollten Sie diese Fördermöglichkeit für Ihre Arbeitnehmer in Betracht ziehen, setzen Sie sich bitte mit dem Referat Lohnsteuer unter den untenstehenden Kontaktdaten in Verbindung. Wir beraten Sie hierzu gerne.

2. Lohnvorauszahlungen und Darlehen

Vorschüsse sind bereits im Zeitpunkt der Zahlung lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Daher bieten sich zur Unterstützung der Arbeitnehmer in der aktuellen Corona-Pandemie eher „echte“ Darlehen des Arbeitgebers an.

Werden ausreichende Bestimmungen über Laufzeit, Verzinsung, Tilgung und gegebenenfalls Sicherstellung getroffen, liegt kein Zufluss von Arbeitslohn vor.



Ein lohnsteuerpflichtiger Zinsvorteil liegt vor, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ein Darlehen zu günstigeren als den marktüblichen Bedingungen erhält. Hierauf ist die monatliche 44 EUR-Freigrenze gem. § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG bzw. bei Kreditinstituten der Rabatffreibetrag in Höhe von 1.080 EUR anzuwenden.

Aus Vereinfachungsgründen betrachtet die Finanzverwaltung Zinsvorteile aus Darlehen mit einer Restvaluta von 2.600 EUR nicht als geldwerte Vorteile (vgl. H 8.2 Anlage 11 LStR).

Die Finanzverwaltung hat in der Vergangenheit in Katastrophenfällen Zinsvorteile bei Arbeitgeberdarlehen als steuerfreie Unterstützungen (§ 3 Nr. 11 EStG, s.o.) anerkannt. Dies gilt dann für die gesamte Laufzeit des Darlehens. Voraussetzung ist allerdings, dass das Darlehen die Schadenshöhe nicht übersteigt. Bei längerfristigen Darlehen sind Zinszuschüsse und Zinsvorteile insgesamt nur bis zu einem Betrag in Höhe des Schadens steuerfrei.

Wir gehen davon aus, dass eine entsprechende Regelung auch hinsichtlich der Corona-Pandemie gelten wird. Ob ein entsprechendes BMF-Schreiben dazu ergehen wird, ist uns z. Zt. nicht bekannt.

Sollten Sie entsprechende Gestaltungen planen, können wir Sie gern im Einzelfall beraten.

Die vorstehenden Hinweise sollen und können Ihnen nur eine erste Orientierung geben. Aufgrund Individualität Ihrer Situation vor Ort können wir aber nur allgemein gültige Handlungsvorschläge unterbreiten. Gern stehen wir Ihnen für individuelle Beratung wie gewohnt zur Verfügung.

Weitere Fragen beantwortet Ihnen gern unser Referat Lohnsteuer des Bereichs Steuern des GV – VdR e. V. Bitte wenden Sie sich dazu an

- Frau StB Anja Nisbach (+49 211 16091 – 4852;
anja.nisbach@genossenschaftsverband.de)
- Herrn RA/StB Thomas Rasche (+49 211 16091 – 4647;
thomas.rasche@genossenschaftsverband.de) oder
- Herrn StB Jakob Jauch, ab April 2020 (+49 211 16091 – 4833;
jakob.jauch@genossenschaftsverband.de).