



[www.sk-berater.com](http://www.sk-berater.com)



Juli 2021

Liebe Leser:innen,

anbei stellen wir Ihnen wichtige Neuerungen & Änderungen im Lohn- und Personalbereich in einer Gesamtübersicht zur Verfügung.

Bei Fragen zu den einzelnen Themen, freuen wir uns über Ihren Anruf oder eine Nachricht unter:

- Frankfurt am Main +49 069 971 231-0  
[frankfurt@sk-berater.com](mailto:frankfurt@sk-berater.com)
- Dresden +49 351 254 77-0  
[dresden@sk-berater.com](mailto:dresden@sk-berater.com)

Herzliche Grüße

Ihre Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte

Wir haben Ihre personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit der Beauftragung einer Dienstleistung erhalten. Die Verarbeitung (hier die Information anhand dieser Mandanteninformation) ist gemäß Artikel 6 Abs. 1 b) DSGVO für die Erfüllung des Vertrages erforderlich oder es handelt sich ausschließlich um eine Information für eigene ähnliche Dienstleistungen.

Wir weisen Sie als Empfänger dieser Nachricht darauf hin, dass Sie gemäß Abschnitt 4 Artikel 21 Abs. 1 DSGVO das Recht haben jederzeit gegen die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten Widerspruch einzulegen. Senden Sie dazu bitte eine E-Mail an [datenschutz@sk-berater.com](mailto:datenschutz@sk-berater.com).

## Verbesserter Versicherungsschutz im Home-Office

Der Bundesrat hat am 28.05.2021 folgende Änderung/Ergänzung des „Betriebsrätemodernisierungsgesetzes“ gebilligt:

§ 8 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch – gesetzliche Unfallversicherung  
- Angefügt Absatz 1 –

„wird die versicherte Tätigkeit im Haushalt des Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt, besteht Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte“

In Absatz 2 Nr. 2 wurde folgende Nr. 2a eingefügt:

„2a. das Zurücklegen des unmittelbaren Weges nach und von dem Ort, an dem Kinder von Versicherten nach Nummer 2 Buchstabe 1 fremder Obhut anvertraut werden, wenn die versicherte Tätigkeit an dem Ort des gemeinsamen Haushalts ausgeübt wird.“

*Sobald das Gesetz im Bundesgesetzblatt verkündet wird, tritt es am Tag danach in Kraft.*

## Überlassung von Fahrberechtigungen

Jobtickets, Bahncards oder andere Fahrberechtigungen für den Personennahverkehr, welche der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer überlässt, können nach § 3 Nr. 15 EStG dann steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben, wenn sie

-ohnehin zum geschuldeten Arbeitslohn für Fahrten zwischen Wohnen und erster Tätigkeitsstätte gezahlt werden,

-die Arbeitgeberleistung nur für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, zu Sammelpunkten oder einem weiträumigen Tätigkeitsgebiet berechtigt.

Die Nutzung der Fahrberechtigung auch zu privaten Fahrten ist dann unbeachtlich (BMF 15.08.2019).

Gilt die Fahrkarte für eine längere Strecke als die Strecke Wohnung und erste Tätigkeitsstätte, Sammelpunkt oder weiträumiges Tätigkeitsgebiet, dann ist nur der Teil der Fahrkarte steuer- und sozialversicherungsfrei, der auf die Strecke Wohnung und erste Tätigkeitsstätte, Sammelpunkt oder weiträumiges Tätigkeitsgebiet entfällt.

## Anspruch auf Kurzarbeitergeld bei Feiertagen

Die Vergütung der Feiertage erfolgt grundsätzlich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), sofern der Betrieb nicht üblicherweise an Feiertagen arbeitet.

Grundsätzlich gilt die Arbeitszeit an einem Feiertag – auch während angezeigter und durchgeführter Kurzarbeit – als ausgefallen.

Somit besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung und kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Eine Ausnahme zur Zahlung des Kurzarbeitergeldes für Feiertage besteht, wenn im Betrieb üblicherweise an Feiertagen gearbeitet wird und die Arbeitnehmer auf Basis des Arbeits- oder Dienstplans zur Arbeit vorgesehen waren.

## Doppelte Haushaltsführung

Ein Arbeitgeber kann die notwendigen Mehraufwendungen aus Anlass einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung gemäß § 3 Nr. 13 oder § 16 EStG steuer- und sozialversicherungsfrei erstatten, soweit sie die als Werbungskosten abziehbaren Aufwendungen nicht übersteigt.

Eine doppelte Haushaltsführung liegt nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer außerhalb des Ortes seiner ersten Tätigkeitsstätte einen eigenen

Haushalt unterhält (Hauptwohnung) und auch an dem Ort der ersten Tätigkeitsstätte wohnt (Zweitwohnung).

Voraussetzungen:

- Hauptwohnung muss außerhalb des Ortes der ersten Tätigkeitsstätte liegen. Die Hauptwohnung wird am Ort der ersten Tätigkeitsstätte angesehen, wenn der Arbeitnehmer von dieser Wohnung eine zumutbare Fahrzeit hat. Als zumutbar wird eine Fahrzeit von bis zu einer Stunde je Wegstrecke angesehen.
- es muss eine Zweitwohnung am Ort der ersten Tätigkeitsstätte vorhanden sein (nicht mehr als 50 km)
- die Zweitwohnung muss aus beruflichen Gründen bezogen worden sein.

Folgende Aufwendungen können steuerfrei erstattet werden:

- für die ersten drei Monate der doppelten Haushaltsführung die Pauschalen für den Verpflegungsmehraufwand für jeden Tag (EUR 14,00 für jeden angefangenen und EUR 28,00 für jeden vollen Tag am Ort des Zweithaushaltes)

*Bei Abwesenheit von mehr als vier Wochen von der Zweitwohnung beginnt eine neue dreimonatige Frist*

- Fahrtkosten aus Anlass der Wohnungswechsel zu Beginn und am Ende der doppelten Haushaltsführung mit EUR 0,30 pro Kilometer nach Reisekostengrundsätzen
- wöchentliche Heimfahrten an den Ort des eigenen Hausstandes oder für eine wöchentlich tatsächlich durchgeführte Familienheimfahrt zum Familienwohnsitz mit EUR 0,30 je Entfernungskilometer

Aufwendungen für Zweitwohnung:

- Unterkunftskosten für eine doppelte Haushaltsführung im Inland für die Nutzung einer Wohnung oder Unterkunft bis zu einem nachgewiesenen Höchstbetrag von EUR 1.000,00 im Monat

Umzugskosten (beruflich bedingt):

- Beförderungsauslagen (Spediteur etc.) und Lagerkosten
- Maklerkosten für Mietobjekte
- Anzeigenaufwendungen und Telefonkosten
- Sonstige Kosten der Wohnungssuche
- Sonstige Umzugsaufwendungen (Handwerkerkosten, Reparaturen, etc.)

***Vorstehende Aufwendungen können grundsätzlich nur nach Vorlage/Aushändigung von Rechnungen erstattet werden.***

### **Keine Lohnsteuerpauschalierung für Einkünfte eines Gesellschafter-Geschäftsführers**

Eine Lohnsteuerpauschalierung nach § 40a Abs. 2a EStG ist für das Gehalt eines Gesellschafter-Geschäftsführers, der zu mind. 50% an der GmbH beteiligt ist, nicht möglich.

Ursache hierfür ist, dass nach sozialversicherungsrechtlichen Maßstäben kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt.

Für Einnahmen aus einer geringfügigen selbständigen Tätigkeit ist die Lohnsteuerpauschalierung nicht möglich.

Wird ein Gesellschafter/alleiniger Gesellschafter auf der Basis einer geringfügigen Beschäftigung als Arbeitnehmer entlohnt, ist die Pauschalierung unzulässig.

Die Lohnsteuerpauschalierung nach § 40a Abs. 2 EStG setzt voraus, dass der Beschäftigte Arbeitnehmer im Sinne des Sozialversicherungsrechts ist.

Das ist bei einem alleinigen Gesellschafter, selbst wenn er kein Geschäftsführer, sondern nur Arbeitnehmer ist, mangels Weisungsgebundenheit jedoch nicht der Fall.

Allein die lohnsteuerrechtliche Arbeitnehmereigenschaft reicht für die Anwendung der Pauschalierung nicht aus, da nach dem Wortlaut des § 40a Abs. 2 EStG eine Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGBIV (Entgeltgeringfügigkeit) vorliegen muss.

Ein Gesellschafter/Geschäftsführer ist nicht abhängig beschäftigt, wenn er mind. 50% Gesellschafter ist. Denn der maßgebliche Einfluss auf die Willensbildung der Gesellschaft aufgrund der Gesellschafterstellung macht es möglich, dass jeder Gesellschafter-Geschäftsführer auf die Geschicke der GmbH maßgeblichen Einfluss ausüben kann (BSG, Urteil vom 17.05.2021, Az. B 12 KR 34/00 R).

Da bei Gesellschafter/Geschäftsführer kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt und sie somit aufgrund ihrer Stellung sozialversicherungsfrei sind, kann folglich auch keine pauschale Lohnsteuer entrichtet werden.