

HEISTERBORG INTERNATIONAL

Steuerberatungsgesellschaft mbH
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Pliniusstraße 8, D-48488 Emsbüren
Fon + (49) 59 03 / 96 89 0 0

loon@heisterborg-international.de
www.heisterborg-international.de



HEISTERBORG
INTERNATIONAL
Steuerberater Rechtsanwälte

DURCHBLICK für das Personalbüro

Im April 2020

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

im letzten Jahr hatte der Bundesfinanzhof seine Rechtsprechung zur Lohnsteuerpauschalierung bzw. Gehaltsumwandlung geändert und die bisher geltende **Zusätzlichkeitsvoraussetzung** neu definiert. Das Bundesfinanzministerium reagiert nun mit einem Nichtanwendungserlass, den wir Ihnen vorstellen. Darüber hinaus befassen wir uns mit der **Wohnungsüberlassung an Arbeitnehmer**: Aufgrund einer ab 2020 geltenden Neuregelung bietet sich erhebliches Gestaltungspotential. Der **Steuertipp** beleuchtet die **betriebliche Gesundheitsförderung**.

Nichtanwendungserlass

Gehaltsumwandlungen bei steuerbegünstigten Zusatzleistungen

Für bestimmte, zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Arbeitgeberleistungen sieht das Einkommensteuergesetz Steuerbefreiungen bzw. günstige Pauschsteuersätze vor. Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) wurden Arbeitgeberzuschüsse „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ geleistet, wenn sie zu den arbeitsrechtlich geschuldeten Lohnzahlungen hinzukamen. Diese Rechtsprechung hat der BFH aufgegeben. Nach seiner neuen Sichtweise gilt: Setzen Arbeitgeber und Arbeitnehmer den „ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ für künftige Lohnzahlungszeiträume arbeitsrechtlich wirksam herab, kann der Arbeitgeber diese Minderung durch **verwendungsge-**

bundene Zusatzleistungen steuerbegünstigt ausgleichen (vgl. Ausgabe 01/20).

Im Vorgriff auf eine geplante Gesetzesänderung folgt die Finanzverwaltung der geänderten Rechtsprechung des BFH **nicht**. Damit gilt zu der Tatbestandsvoraussetzung „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ abweichend von der neuen Sichtweise des BFH laut Finanzverwaltung weiterhin Folgendes: Leistungen des Arbeitgebers (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung werden - unabhängig davon, ob der Arbeitslohn tarifgebunden ist - nur dann „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht, wenn

- die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet wird,
- der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt wird,

In dieser Ausgabe

- | | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Nichtanwendungserlass: Gehaltsumwandlungen bei steuerbegünstigten Zusatzleistungen | 1 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Häusliches Arbeitszimmer: Fristgebundene Zuordnung für Vorsteuerabzug EU-rechtswidrig?..... | 2 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Gestaltungspotential: Wohnungsüberlassung an Arbeitnehmer ab 2020 neu geregelt | 2 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Rabatt-Freibetrag: Fahrvergünstigungen der Deutschen Bahn AG im Fernverkehr | 3 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Einmalzahlung: Abfindung der Ansprüche aus einer Berufsunfähigkeitsversicherung | 3 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Progressionsvorbehalt: Krankentagegeld ist lohnsteuerfrei und erhöht nicht den Steuersatz | 3 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Mietvertrag: Werbung des Arbeitgebers auf privaten Fahrzeugen von Arbeitnehmern | 4 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Steuertipp: Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung | 4 |

- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt wird und
- der Arbeitslohn bei Wegfall der Leistung nicht erhöht wird.

Somit sind (weiterhin) nur **echte Zusatzleistungen** des Arbeitgebers steuerbegünstigt, nicht aber Leistungen, für die der Bruttoarbeitslohn des Arbeitnehmers im Gegenzug abgesenkt wird. Von dem Nichtanwendungserlass betroffen ist die Steuerbefreiung von zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten

- Fahrtkostenzuschüssen zu öffentlichen Verkehrsmitteln,
- Kindergartenzuschüssen,
- Zuschüssen zu Gesundheitsförderungsmaßnahmen,
- Zuschüssen zu Kinderbetreuungskosten und
- eine zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgte Fahrradgestellung zur Privatnutzung.

Hinweis: Entsprechendes gilt für zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistete Arbeitgeberzuschüsse zu den Ausgaben des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie für die Internetnutzung, wo eine günstige Pauschalbesteuerung gewählt werden kann.

Häusliches Arbeitszimmer

Fristgebundene Zuordnung für Vorsteuerabzug EU-rechtswidrig?

Wenn ein Unternehmer Gegenstände für unternehmerische und private Zwecke verwendet, hat er ein **Zuordnungswahlrecht**. Er kann zum Beispiel ein gemischt genutztes Grundstück in vollem Umfang in seinem Privatvermögen belassen, insgesamt seinem Unternehmen zuordnen oder nur entsprechend dem unternehmerischen Nutzungsanteil seinem Unternehmen zuordnen. Nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) muss die Zuordnungsentscheidung gegenüber dem Finanzamt bis zum Ablauf der gesetzlichen Abgabefrist für die Umsatzsteuerjahreserklärung getroffen werden. Wird diese Frist versäumt, ist der Vorsteuerabzug ausgeschlossen.

Der BFH hat Zweifel, ob das Unionsrecht dieser nationalen Rechtsprechung entgegensteht. Er hat daher zur Dokumentation der Ausübung des Zuordnungswahlrechts den Europäischen Gerichtshof (EuGH) angerufen. Der EuGH muss jetzt klä-

ren, ob ein Mitgliedstaat eine **Ausschlussfrist** für die Zuordnung zum Unternehmensvermögen vorsehen darf.

Im Streitfall hatte ein Unternehmer ein Einfamilienhaus mit einer Gesamtnutzfläche von ca. 150 qm errichtet, wovon auf ein **Arbeitszimmer** ca. 17 qm entfielen (Fertigstellung 2015). Erst in der am 28.09.2016 beim Finanzamt eingegangenen Umsatzsteuerjahreserklärung für 2015 - nicht aber in den zuvor eingereichten Umsatzsteuer-Voranmeldungen - machte er für die Errichtung des Arbeitszimmers anteilig Vorsteuer geltend. Das Finanzamt versagte den Vorsteuerabzug wegen der nicht rechtzeitig (bis zum 31.05. des Folgejahres als gesetzlicher Abgabetermin der Steuererklärung) erfolgten Zuordnung des Zimmers zum Unternehmensvermögen.

Hinweis: In einem weiteren Verfahren, das den Erwerb einer Photovoltaikanlage durch einen Privatmann betrifft, hat der BFH ebenfalls den EuGH angerufen.

Gestaltungspotential

Wohnungsüberlassung an Arbeitnehmer ab 2020 neu geregelt

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer eine Wohnung zu eigenen Wohnzwecken unentgeltlich oder verbilligt überlassen. In diesem Fall unterbleibt die Lohnbesteuerung ab 2020, soweit das vom Arbeitnehmer gezahlte Entgelt mindestens **zwei Drittel des ortsüblichen Mietwerts** beträgt. Ortsüblich ist zum Beispiel der niedrigste Wert der Mietpreisspanne des Mietspiegels für vergleichbare Wohnungen zuzüglich umlagefähiger Nebenkosten. Zudem darf der Mietwert nicht mehr als 25 € je Quadratmeter ohne umlagefähige Betriebskosten betragen. Vom Arbeitgeber selbst-angemietete Wohnungen, die dem Arbeitnehmer überlassen werden, sind bei Beachtung der vorstehenden Grenzen ebenfalls begünstigt. Somit kommt es nicht darauf an, ob die überlassene Wohnung oder das überlassene Haus im Eigentum des Arbeitgebers steht.

Der Bewertungsabschlag wirkt **wie ein Freibetrag**, da die nach Anwendung des Bewertungsabschlags ermittelte Vergleichsmiete Bemessungsgrundlage für die Bewertung der Mietvorteile ist. Das vom Arbeitnehmer tatsächlich gezahlte Entgelt für die Wohnung (tatsächlich erhobene Miete plus tatsächlich abgerechnete Nebenkosten) ist auf die Vergleichsmiete anzurechnen.

Die Neuregelung greift unabhängig von der Höhe des Arbeitslohns und sieht keine Wohnflächenobergrenze vor. Ihre Anwendung setzt nicht voraus, dass der dem Arbeitnehmer zugewendete

Vorteil zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht wird. Damit eröffnet auch eine **wirksame Gehaltsumwandlung** zugunsten einer Mietverbilligung die Anwendung der Neuregelung. Die Regelung gilt seit dem 01.01.2020 auch für bereits bestehende Mietverhältnisse.

Beispiel: Der Arbeitgeber überlässt seinem Arbeitnehmer eine 100 qm große Wohnung zu einer Monatsmiete von 1.000 € zuzüglich 300 € Nebenkosten. Der niedrigste Mietwert der Mietpreisspanne des Mietspiegels für vergleichbare Wohnungen beträgt 18 € je Quadratmeter.

| | |
|---------------------------------------------|---------|
| monatlicher Mietwert 100 qm x 18 € | 1.800 € |
| umlagefähige Nebenkosten | 300 € |
| Summe | 2.100 € |
| abzüglich 1/3 Bewertungsabschlag verbleiben | 700 € |
| 1.400 € | |
| vom Arbeitnehmer gezahlt | 1.300 € |
| steuerpflichtiger Vorteil | 100 € |

Die steuerliche Neuregelung ist bislang nicht in die für das **Sozialversicherungsrecht** maßgebende Sozialversicherungsentgeltverordnung übernommen worden. Deshalb scheidet eine Berücksichtigung des Bewertungsabschlags bei der Feststellung des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts aus. Daher weichen die steuerliche und die sozialversicherungsrechtliche Bemessungsgrundlage derzeit voneinander ab.

Rabatt-Freibetrag

Fahrvergünstigungen der Deutschen Bahn AG im Fernverkehr

Mitunter erhält ein Arbeitnehmer aufgrund seines Dienstverhältnisses Waren oder Dienstleistungen, die sein Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer herstellt, vertreibt oder erbringt. In einem solchen Fall sind die sich nach Abzug der vom Arbeitnehmer gezahlten Entgelte ergebenden Vorteile steuerfrei, soweit sie **insgesamt 1.080 € im Kalenderjahr** nicht übersteigen (Rabatt-Freibetrag).

Dieser Rabatt-Freibetrag gilt laut Bundesfinanzhof ausschließlich für Zuwendungen, die der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer aufgrund seines Dienstverhältnisses gewährt. Die Vergünstigung gilt nur für **Waren oder Dienstleistungen**, die der Arbeitgeber als eigene herstellt, vertreibt oder erbringt. Die Begriffe „Waren oder Dienstleistungen“ bezeichnen alle in Betracht kommenden Sachbezüge und damit die gesamte eigene Liefer- und Leistungspalette des jeweiligen Arbeitgebers. Sachzuwendungen, die nicht zur Produktpalette des Arbeitgebers gehören, sind dagegen mit den um übliche Preisnachlässe geminderten üblichen

Endpreisen am Abgabeort - ohne Abzug des Rabatt-Freibetrags - zu bewerten.

Die Deutsche Bahn AG erbringt Personenbeförderungsleistungen nicht überwiegend gegenüber ihren Arbeitnehmern, sondern gegenüber jedermann. Damit erstreckt sich der Rabatt-Freibetrag auf **alle Fahrvergünstigungen**, die die Deutsche Bahn AG (ehemaligen) Arbeitnehmern gewährt. Das gilt auch, wenn die unentgeltlich oder verbilligt gewährten Freifahrtscheine aufgrund besonderer Nutzungsbestimmungen fremden Letztverbrauchern nicht angeboten werden.

Hinweis: Diese Grundsätze dürften allgemein für die Abgrenzung der durch den Rabatt-Freibetrag begünstigten Produkt- und Leistungspalette eines Unternehmens gelten. Darin liegt die über den entschiedenen Einzelfall hinausgehende Bedeutung des Urteils.

Einmalzahlung

Abfindung der Ansprüche aus einer Berufsunfähigkeitsversicherung

Im Rahmen von Verträgen über private Berufsunfähigkeitsversicherungen gehen Versicherungsunternehmen bei Eintritt des Versicherungsfalles vermehrt dazu über, den Versicherungsnehmern eine Abfindung der Versicherungsansprüche anzubieten. Durch die Zahlung eines Einmalbetrags werden sämtliche Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag abgegolten. Die Finanzverwaltung weist darauf hin, dass solche Vergleichs- bzw. Abstandszahlungen nicht zu steuerpflichtigen **sonstigen Einkünften** führen.

Hinweis: Anders sieht es aus, wenn die Beiträge zu einer Berufsunfähigkeitsversicherung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung steuerfrei gezahlt worden sind. In solch einem Fall führen die Auszahlungen zu voll steuerpflichtigen sonstigen Einkünften.

Progressionsvorbehalt

Krankentagegeld ist lohnsteuerfrei und erhöht nicht den Steuersatz

Vielfach sichern sich Arbeitnehmer für den Fall der Krankheit, des Unfalls, der Invalidität, des Alters oder des Todes über eine Versicherung ab. Soweit Leistungen aus einem solchen Versicherungsverhältnis auf eigene - nicht lediglich dem Arbeitgeber zustehende - Ansprüche des Arbeitnehmers erbracht werden, liegt **regelmäßig kein Arbeitslohn** vor. Dies gilt auch, wenn der Versicherungsschutz im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis gewährt wird.

Dadurch, dass der Arbeitgeber in die Auszahlung der Versicherungsleistungen eingeschaltet ist und sie an den Arbeitnehmer weiterleitet, werden diese nicht zu Arbeitslohn. Dies gilt laut Finanzgericht Baden-Württemberg (FG) auch in Fällen, in denen der Arbeitgeber

- dem Arbeitnehmer die Versicherungsleistungen vorab auszahlt und
- die erhaltenen Krankentagegelder der Krankentagegeldversicherung später mit den bereits ausgezahlten Beträgen verrechnet.

Leistungen, die von einer privaten Versicherung gezahlt wurden, unterliegen laut FG auch nicht dem **Progressionsvorbehalt**.

Hinweis: Im Streitfall ging es um Leistungen aus einer schweizerischen kollektiven Krankentagegeldversicherung. Das Finanzamt hat gegen das Urteil Revision eingelegt. Damit hat der Bundesfinanzhof das letzte Wort.

Mietvertrag

Werbung des Arbeitgebers auf privaten Fahrzeugen von Arbeitnehmern

Arbeitgeber zahlen an Arbeitnehmer bisweilen Vergütungen dafür, dass diese auf ihren privaten Fahrzeugen Werbeaufdrucke für das Unternehmen des Arbeitgebers anbringen. Werden vergleichbare Vereinbarungen dem Grunde und der Höhe nach auch mit fremden Dritten abgeschlossen, erfasst die Finanzverwaltung die Arbeitgeberzahlungen als sonstige Einkünfte. Diese sind bis zu einer Freigrenze von 255,99 € jährlich nicht steuerpflichtig. Wenn solche Mietverträge über Werbeflächen dagegen nur mit eigenen Arbeitnehmern abgeschlossen werden, erfasst die Finanzverwaltung die Vergütungen als **steuerpflichtigen Arbeitslohn**.

Diese Beurteilung hat das Finanzgericht Münster in einem Fall bestätigt, in dem die Laufzeit des Vertrags an das Bestehen des Arbeitsverhältnisses geknüpft war. Die Höhe der Vergütung orientierte sich erkennbar an der **Freigrenze**, innerhalb derer sonstige Einkünfte steuerfrei sind.

Steuertipp

Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung

Seit Anfang 2020 können Arbeitgeber pro Mitarbeiter und Jahr zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn **bis zu 600 €** für Leistungen zur

Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit steuerfrei erbringen. Steuerbefreit sind Maßnahmen, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b Sozialgesetzbuch V (SGB V) genügen. Hierzu zählen zum Beispiel Bewegungsprogramme, Stressbewältigung, Ernährungsangebote und Suchtprävention.

Das **Zertifizierungserfordernis** von Leistungen zur primären Prävention betrifft im Recht der gesetzlichen Krankenversicherung nur die Leistungen zur verhaltensbezogenen Prävention im Sinne des § 20 Abs. 4 Nr. 1 und Abs. 5 SGB V. Diese Leistungen (regelmäßig „Präventionskurse“) sind nach einem vom GKV-Spitzenverband festgelegten Verfahren zertifiziert.

Hinweis: Die zertifizierten Kursangebote finden interessierte Arbeitgeber auf den Internetseiten der Krankenkassen sowie auf der Internetseite des GKV-Spitzenverbands unter www.gkv-spitzenverband.de.

Arbeitgeber können auch auf **andere gesundheitsförderliche Maßnahmen** zurückgreifen, die den vom GKV-Spitzenverband festgelegten Kriterien entsprechen. Eine Zertifizierung solcher Maßnahmen ist nicht vorgesehen.

Ausgeschlossen sind gemäß „Leitfaden Prävention“ vor allem Mitgliedsbeiträge in Sportvereinen und Fitnessstudios, Maßnahmen ausschließlich zum Erlernen einer Sportart, Massagen und physiotherapeutische Behandlungen und Screenings, die nicht mit Interventionen aus den Handlungsfeldern der betrieblichen Gesundheitsförderung der Krankenkassen verknüpft sind.

Die **steuerliche Förderung** ist also möglich für

- von den Krankenkassen oder der Zentralen Prüfstelle Prävention (ZZP) zertifizierte Leistungsangebote zur verhaltensbezogenen Prävention, auf die der Arbeitgeber zurückgreift, und
- sonstige, nichtzertifizierungspflichtige verhaltensbezogene Maßnahmen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit einem betrieblichen Gesundheitsförderungsprozess, die den Vorgaben des „Leitfadens Prävention“ genügen. Hierzu können zum Beispiel Maßnahmen wie die „Bewegte Pause“ gehören.

Informatieschrijven het Coronavirus & werktijdverkorting (“Kurzarbeit”)

Hierbij sturen wij u gaarne een kort overzicht omtrent de regelingen in de huidige situatie rondom het coronavirus en de aanvraag van werktijdverkorting:

Inleiding:

- “Kurzarbeitergeld” (navolgend KUG) is de vergoeding van het nettoloon van de werknemer ter hoogte van 60% (67% met kinderen)
- Informatie vooraf: per direct geldt een wetswijziging betreffende de aanvraag van “Kurzarbeitergeld”

Concreet betekent dit dat slechts 10 procent van de werknemers in het bedrijf nu te maken dient te hebben met het verlies aan arbeidsduur (in plaats van 1/3 zoals voorheen) en dat de werkgevers de sociale bijdragen die zij moeten betalen in het geval van arbeidstijdverkorting volledig vergoed krijgen. Uitzendbureaus kunnen eveneens vanaf heden al een verlies aan werktijd melden bij de “Bundesamt für Arbeit”.

Met ingang van de wijziging van de wet is het echter niet langer nodig om werknemers "minuren" te laten maken om arbeidstijdverkorting te voorkomen, ook al zou dit in principe mogelijk zijn op grond van de arbeidsovereenkomst of andere bedrijfsvoorschriften.

- Desondanks geldt nog steeds: afbouw van overuren en opname van vakantiedagen.

Dit geldt nog steeds voor de goedkeuring van het KUG en is ook na de wetswijziging verplicht.

Nog niet ingeplande vakantiedagen moeten worden opgenomen voordat het KUG wordt toegekend. Dit geldt vooral voor het saldo aan vakantiedagen uit het voorjaar. Wanneer het KUG geheel of gedeeltelijk kan worden vermeden door de opname van vakantiedagen en reeds door de werknemer ingeplande vakantiedagen zich hier tegen niet verzetten, zouden deze vakantiedagen opgenomen dienen te worden alvorens het KUG kan worden aangevraagd.

Een lijst van geplande verlofdagen en nog beschikbare dagen moet bij de aanvraag worden toegevoegd.

- Er moet een mededeling in de bedrijven worden opgehangen, waarin alle werknemers op de hoogte worden gesteld van de werktijdverkorting (een kopie zal bij een aanvraag moeten worden meegestuurd).

- Het KUG zal voor een maximale periode van 12 maanden kunnen worden toegekend.

Voorwaarden toekenning “Kurzarbeitergeld”

De toekenning van het “Kurzarbeitergeld” (KUG) is afhankelijk van de vervulling van bepaalde vereisten (§§ 95 tot 99 SGB III), die cumulatief moeten worden vervuld. Werknemers hebben recht op het KUG indien:

1. er een aanzienlijk verlies aan werkuren met loonverlies is,
2. aan de operationele eisen wordt voldaan,
3. aan de persoonlijke eisen wordt voldaan en
4. het verlies van werkuren aan de “Bundesagentur für Arbeit” is gemeld.

1. Aanzienlijk verlies aan werkuren met loonverlies

Het verlies aan werkuren is aanzienlijk

- als het gebaseerd is op economische redenen of een onvermijdelijke gebeurtenis,
- als het tijdelijk is, omdat verwacht kan worden dat het bedrijf binnen afzienbare tijd weer volledig zal draaien,
- indien dit onvermijdelijk is omdat de onderneming reeds alle economisch redelijke maatregelen heeft genomen om het verlies aan werkuren te voorkomen of ten minste te beperken,
- en indien in de betreffende kalendermaand ten minste 10 procent van de werknemers in dienst van het bedrijf wordt getroffen door een loonverlies van meer dan 10 procent van hun maandelijkse brutosalaris.

2. Operationele eisen

Aan de operationele eisen wordt voldaan als er ten minste één werknemer in dienst is van het bedrijf.

3. Persoonlijke vereisten

Aan de persoonlijke eisen wordt voldaan als

- de werknemer na de periode van verlies van werktijd zijn dienstverband voortzet
- de arbeidsrelatie niet is beëindigd of ontbonden door een beëindigingsovereenkomst,
- de werknemer niet uitgesloten is van het ontvangen van “Kurzarbeitergeld”(bv.bij ziektegeld).

4. Melding van het verlies aan werkuren

Het verlies van werkuren moet schriftelijk worden gemeld bij de bevoegde “Bundesagentur für Arbeit”

Hoogte van het KUG

Het KUG bedraagt 67% met kind(eren) of 60% (zonder kind) van het nettosalaris verschil in de periode dat men recht heeft op het KUG.

Actuele situatie:

In de huidige corona situatie is het KUG in principe van toepassing:

- indien er een verlies aan werkuren opgetreden is als gevolg van de gevolgen van de uitbreiding van het coronavirus.
- er moet sprake zijn van een vermindering van werkuren met inkomstenverlies; alleen het aantomen van een omzetsdaling is niet voldoende.

Het verlies aan werkuren heeft een bepaalde minimumomvang. Tot nu toe moest ten minste een derde van de werknemers geraakt worden door een verlies van arbeidsuren van ten minste 10 procent. De 1/3-regel wordt verlaagd en in de toekomst volstaat het dat 10 procent van de werknemers minstens 10 procent van hun arbeidstijd verliezen.

- het verlies aan werkuren kan niet worden vermeden

“De Bundesagentur für Arbeit” controleert of het verlies van werkuren vermeden kan worden in de individuele gevallen.

Concreet betekent dit met name dat, voordat het KUG wordt toegekend, eventuele bestaande overuren eerst moeten worden opgenomen.

Werknemers moeten door werktijdverkorting met name worden beschermd tegen het verlies van hun baan als gevolg van bedrijfseconomisch ontslag of insolventie van de werkgever.

De sociale verzekering blijft verder bestaan. Als de werknemer later ondanks de arbeidstijdverkorting werkloos wordt, is zijn werkloosheidsuitkering niet gebaseerd op het KUG, maar op het salaris dat zonder het verlies zou zijn verdiend. Voorzichtigheid is geboden voor werknemers die op het punt staan ouderschapsverlof op te nemen. De KUG kan de grondslag voor de latere ouderschapsuitkering verlagen.

Let op: Voor werknemer, die geen ww-premie (“Arbeitslosenversicherung”) betalen, kan geen KUG worden aangevraagd. Hieronder vallen bijvoorbeeld zogenaamde Minijobber (“geringfügigen Beschäftigung”), “Werkstudenten” en personen, die een ouderdomspensioensleeftijd hebben bereikt.

Procedure (zonder ondernemingsraad):

Stap 1: Overeenstemming over werktijdverkorting met de werknemers

Stap 2: Kennisgeving van het verlies van de arbeidstijd aan de bevoegde “Arbeitsagentur für Arbeit”.

Stap 1: Overeenstemming over werktijdverkorting:

Als er geen ondernemingsraad in het bedrijf is, kan de werkgever niet zelf beslissen over arbeidstijdverkorting in de arbeidsovereenkomst, maar moet dit in overeenstemming met de betrokken werknemers. In dit geval kan een standaard overeenstemming worden bereikt tussen werkgever en werknemer. Voor de uitvoering van werktijdverkorting moeten voorwaarden zoals clausules in de arbeidsovereenkomst en een standaard bedrijfsreglement dat door alle werknemers wordt aanvaard en ondertekend, aanwezig zijn. Elke werknemer krijgt dan een ondertekend exemplaar voor zijn of haar administratie. Anders kunnen werkgevers alleen contracten wijzigen of een ontslag met gelijktijdig aanbod van gewijzigde arbeidsvoorwaarden (“Änderungskündigungen”) aanzeggen.

Neemt u graag contact met ons op voor een concept van een overeenstemming tussen werkgever en werknemer.

Stap 2: Kennisgeving van het verlies van de arbeidstijd aan de bevoegde “Arbeitsagentur für Arbeit”.

Arbeidstijdverkorting kan online worden aangegeven op

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanzuell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>

De omstandigheden en voorwaarden moeten aannemelijk worden gemaakt.

Dat aan de voorwaarden van het “Kurzarbeitergeld” wordt voldaan moeten worden aangetoond, bv. aankondiging van werktijdverkorting, overeenstemming over de invoering van werktijdverkorting, “Änderungskündigungen”

Stap 3: Aanvraag voor arbeidstijdverkorting

- De werknemer heeft recht op het “Kurzarbeitergeld”
- De berekening wordt gemaakt via de loonstrook
- Betaling geschiedt door de werkgever aan de werknemer
- De aanvraag voor de arbeidstijdverkorting moet binnen 3 maanden worden ondertekend en bij de “Bundesagentur für Arbeit” worden ingediend (ondertekend, gescand per e-mail is voldoende).

Let op: Laat je niet verontrusten door berichtgeving dat er pas vanaf 1-4-2020 een nieuwe/betere wetgeving omtrent het toekennen van KUG in werking treedt en derhalve aanvragen voor die datum nadelige gevolgen kunnen hebben. De noodzakelijke publicatie van de wet heeft reeds plaatsgevonden.

Aanvullende informatie van Duitse instanties:

Merkblatt zum Kurzarbeitergeld

https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf

Link zum Online-Portal

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanzuell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>

Meer informatie en actuele folders over het corona-onderwerp vindt u [hier](#)



Haben Sie Fragen? Dann sprechen Sie uns gerne an

Ihre Simone Sundag