

Pforzheim, 22.02.2022

Mandanteninformation I/2022

Steuerfreie (Corona-)Sonderzahlungen an Arbeitnehmer bis 31.3.2022 verlängert

Neue Regeln beim Sachbezug seit dem 1.1.2022

Neuregelungen beim Statusfeststellungsverfahren zum 1.4.2022

Änderungen bei der Krankschreibung

Urlaubsberechnung bei Kurzarbeit

Minijob: Verdienstgrenze steigt zum 1. Oktober 2022 auf 520 Euro

Mietzahlungspflicht bei corona-bedingter Geschäftsschließung

Eintragung im Transparenzregister bei Überbrückungshilfe

Neue Regelungen in der Heizkostenverordnung

Verlängerung der Innovationsprämie für E-Autos bis Ende 2022

Auszahlung von Corona-Gutscheinen seit 1.1.2022

Verzugszins / Basiszins

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachstehend haben wir für Sie wieder aktuelle Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und allg. Zivilrecht aufgearbeitet. Für Fragen im Zusammenhang mit den dargestellten Informationen, Neuregelungen und aktuellen Urteilen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.

Steuerfreie (Corona-)Sonderzahlungen an Arbeitnehmer bis 31.3.2022 verlängert

Mit dem Gesetz zur Modernisierung der Entlastung von Abzugssteuern und der Bescheinigung von Kapitalertragsteuer wurde die Frist für die Steuerbefreiung von Corona-Sonderzahlungen bis zum 31.3.2022 verlängert.

Arbeitgeber haben dadurch die Möglichkeit, ihren Beschäftigten Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 € steuer- und sozialversicherungsfrei auszuzahlen oder als Sachleistungen zu gewähren. Voraussetzung dafür ist jedoch u. a., dass die Beihilfen und Unterstützungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet und die steuerfreien Leistungen im Lohnkonto aufgezeichnet werden.

Bitte beachten Sie! Die Fristverlängerung erweitert nur den Zeitraum, in dem der Betrag gewährt werden kann. Sie führt nicht dazu, dass die 1.500 € mehrfach steuerfrei ausgezahlt werden könnten. 1.500 € ist die Höchstsumme für den ganzen Zeitraum, nicht für das Kalenderjahr. Wurden also in 2020 oder 2021 z. B. 500 € ausbezahlt, können bis 31.3.2022 noch weitere 1.000 € geleistet werden. Die Auszahlung kann auch pro Dienstverhältnis erfolgen. Arbeitet z. B. ein Beschäftigter im Hauptberuf und als Mini-Jobber bei 2 Arbeitgebern, könnte er die Sonderzahlung von jedem Arbeitgeber erhalten.

Neue Regeln beim Sachbezug seit dem 1.1.2022

Unter einem sog. „Sachbezug“ versteht man Einnahmen aus einem Arbeitsverhältnis, welche nicht in Geld bestehen. Diese geldwerten Vorteile können sich in einer Natural-, Sach- oder zusätzlichen Leistung darstellen. Sachbezug oder Sachlohn ist bis zu einer Grenze von 50 € (bis 31.12.2021 bis 44 €) im Monat steuer- und sozialversicherungsfrei. Dadurch ergeben sich finanzielle Vorteile gegenüber der Auszahlung von (steuer- und sozialversicherungspflichtigem) Barlohn.

Durch die neue Definition „zu den Einnahmen in Geld gehören“ wurde nunmehr gesetzlich festgeschrieben, dass zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate (Geldersatzmittel) und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, grundsätzlich keine Sachbezüge, sondern Geldleistungen sind.

Bestimmte zweckgebundene Gutscheine (einschließlich entsprechender Gutscheinkarten, digitaler Gutscheine, Gutscheincodes oder Gutscheinapplikationen/-Apps) oder entsprechende Geldkarten (einschließlich Wertguthabekarten in Form von Prepaid-Karten) werden hingegen als Sachbezug gesetzlich definiert. Voraussetzung ist, dass die Gutscheine oder Geldkarten ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen bei dem Arbeitgeber oder bei einem Dritten berechtigen und zudem ab dem 1.1.2022 die Kriterien des Zahlungsdienststeuergesetzes (ZAG) erfüllen. Weitere Voraussetzung ist, dass sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Neuregelungen beim Statusfeststellungsverfahren zum 1.4.2022

Mit dem Statusfeststellungsverfahren in der Sozialversicherung können sich die Beteiligten eines Auftragsverhältnisses frühzeitig Klarheit über den Erwerbsstatus verschaffen. Zuständig für die Durchführung des Statusfeststellungsverfahrens ist die Clearingstelle bei der Deutschen Rentenversicherung Bund. Mit diesem Verfahren können die Beteiligten eines Auftragsverhältnisses rechtlich verbindlich feststellen lassen, ob eine versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt.

Das Feststellungsverfahren wird durch die folgenden Reformbausteine weiterentwickelt: Die Einführung einer Prognoseentscheidung ermöglicht die Feststellung des Erwerbsstatus schon vor der Aufnahme der Tätigkeit und damit frühzeitiger als bisher.

Anstelle der Versicherungspflicht wird künftig der Erwerbsstatus festgestellt. Es wird eine Gruppenfeststellung für gleiche Vertragsverhältnisse ermöglicht. Zukünftig können bestimmte Dreieckskonstellationen geprüft werden.

Im Widerspruchsverfahren ist eine mündliche Anhörung möglich. Antragsformulare zur Einleitung eines Statusfeststellungsverfahrens sind auf den Internetseiten der Deutschen Rentenversicherung Bund (www.deutsche-rentenversicherung.de - Suchbegriff: Formularpaket Statusfeststellung) aufrufbar.

Bitte beachten Sie! Für bestimmte Personengruppen ist das Statusfeststellungsverfahren zwingend durchzuführen. Handelt es sich bei angemeldeten Beschäftigten um den Ehegatten, Lebenspartner oder Abkömmling des Arbeitgebers oder um einen geschäftsführenden GmbH-Gesellschafter, hat die Einzugsstelle einen Antrag auf Feststellung des Erwerbsstatus zu stellen.

Änderungen bei der Krankschreibung

Arbeitsunfähigkeitsfeststellung per Video: Bereits seit Oktober 2020 können Ärzte mittels Videosprechstunde die Arbeitsunfähigkeit von Versicherten feststellen. Allerdings gilt dies bislang nur für die Versicherten, die in der Arztpraxis bereits bekannt sind. Zukünftig können auch Patienten per Videosprechstunde krankgeschrieben werden, die dem Vertragsarzt unbekannt sind. Einen entsprechenden Beschluss hat der Gemeinsame Bundesausschuss am 19.11.2021 gefasst.

Achtung: Für in der Arztpraxis unbekannt Versicherte ist die Krankschreibung bis zu 3 Kalendertage möglich, für bekannte Versicherte bis zu 7 Kalendertage.

Elektronische Übermittlung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung: Mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) bestätigt ein Arzt eine festgestellte Erkrankung, die den Arbeitnehmer am Erbringen der Arbeitsleistung hindert. Die AU-Bescheinigung muss dem Arbeitgeber i. d. R. spätestens am vierten Tag der AU vorliegen. Der Arbeitgeber kann die Vorlage aber auch schon eher verlangen.

Die Übermittlung der AU-Bescheinigung an die Krankenkasse des Arbeitnehmers erfolgt seit dem 1.10.2021 digital durch den behandelnden Arzt. Bisher informierte der Arbeitnehmer die Krankenkasse über die AU.

Ab dem 1.7.2022 werden auch Arbeitgeber in das elektronische Verfahren einbezogen. Der Arbeitgeber kann die erforderlichen Daten jeweils bei Vorliegen einer Berechtigung elektronisch bei der Krankenkasse abrufen, welche daraufhin die relevanten Arbeitsunfähigkeitsdaten übermittelt. Fordert ein Arbeitgeber Meldungen über Arbeitsunfähigkeitszeiten bei einer Krankenkasse an, ist hierfür von ihm der Datenaustausch eAU verpflichtend einzusetzen. Ab dem 1.7.2022 erhält ein arbeitsunfähig erkrankter Patient also nur noch ein Papierexemplar für die persönlichen Unterlagen.

Urlaubsberechnung bei Kurzarbeit

Fallen aufgrund von Kurzarbeit einzelne Arbeitstage vollständig aus, ist dies bei der Berechnung des Jahresurlaubs zu berücksichtigen. Zu dieser Entscheidung kam das Bundesarbeitsgericht am 30.11.2021.

In dem entschiedenen Fall war eine Arbeitnehmerin an 3 Tagen wöchentlich als Verkaufshilfe beschäftigt. Bei einer Sechstageswoche hätte ihr nach dem Arbeitsvertrag ein jährlicher Erholungsurlaub von 28 Werktagen zugestanden. Dies entsprach bei einer vereinbarten Dreitageweche einem Urlaubsanspruch von 14 Arbeitstagen.

Aufgrund Arbeitsausfalls durch die Corona-Pandemie führte der Arbeitgeber Kurzarbeit ein. Dazu trafen die Parteien Kurzarbeitsvereinbarungen, auf deren Grundlage die Arbeitnehmerin u. a. in den Monaten April, Mai und Oktober 2020 vollständig von der Arbeitspflicht befreit war und in den Monaten November und Dezember 2020 insgesamt nur an 5 Tagen arbeitete. Aus Anlass der kurzarbeitsbedingten Arbeitsausfälle nahm der Arbeitgeber eine Neuberechnung des Urlaubs vor. Er bezifferte den Jahresurlaub für das Jahr 2020 auf 11,5 Arbeitstage.

Der kurzarbeitsbedingte Ausfall ganzer Arbeitstage rechtfertigt eine unterjährige Neuberechnung des Urlaubsanspruchs. Aufgrund einzelvertraglich vereinbarter Kurzarbeit sind ausgefallene Arbeitstage weder nach nationalem Recht noch nach Unionsrecht Zeiten mit Arbeitspflicht gleichzustellen. Der Urlaubsanspruch aus dem Kalenderjahr 2020 übersteigt deshalb nicht die vom Arbeitgeber berechneten 11,5 Arbeitstage.

Minijob: Verdienstgrenze steigt zum 1. Oktober 2022 auf 520 Euro

Zum 1. Oktober 2022 soll der Mindestlohn auf zwölf Euro die Stunde steigen. Damit Minijobber weiterhin mindestens zehn Stunden die Woche arbeiten können, wird ihre Verdienstgrenze zum gleichen Zeitpunkt von 450 Euro auf 520 Euro angepasst. Für die FDP ist dies ein wichtiger Schritt, Gewerkschafter kritisieren die Pläne dagegen stark.

Minijobber können am Oktober 2022 mehr Geld verdienen. Denn zusammen mit der Erhöhung des Mindestlohns steigt ihre Verdienstgrenze auf 520 Euro im Monat. Diese Anpassung ist auch notwendig. Denn beim aktuellen Mindestlohn von 9,82 Euro dürfen Minijobber momentan maximal 45,8 Stunden im Monat arbeiten. Steigt der Arbeitslohn auf zwölf Euro, wären es nur noch 37,5 Stunden. Durch die neue Minijob-Verdienstgrenze sind 43,3 Stunden im Monat möglich.

Ziel der Anpassung ist es, dass Minijobber mit dem neuen Mindestlohn immer noch zehn Stunden die Woche arbeiten können.

Übrigens:

Auch die sogenannte Midijob-Grenze wird von 1.300 Euro auf 1.600 Euro im Monat erhöht. Bleibt der Verdienst in diesem Rahmen, müssen Beschäftigte nicht den vollen Beitrag zur Sozialversicherung zahlen.

Mietzahlungspflicht bei corona-bedingter Geschäftsschließung

Der Bundesgerichtshof hat am 12.1.2022 entschieden, dass im Fall einer Geschäftsschließung, die aufgrund einer hoheitlichen Maßnahme zur Bekämpfung der Corona-Pandemie erfolgt, grundsätzlich ein Anspruch des Mieters von gewerblich genutzten Räumen auf Anpassung der Miete wegen Störung der Geschäftsgrundlage in Betracht kommt. Die vertragsschließenden Parteien erwarten, dass sich die grundlegenden politischen, wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen eines Vertrags nicht ändern und die Sozialexistenz nicht erschüttert wird.

In dem entschiedenen Fall wurde diese Erwartung der Parteien dadurch schwerwiegend gestört, dass die Mieterin aufgrund der zur Bekämpfung der Corona-Pandemie erlassenen Allgemeinverfügungen ihr Geschäftslokal in der Zeit vom 19.3.2020 bis einschließlich 19.4.2020 schließen musste.

Bitte beachten Sie! Die Richter betonten jedoch, dass dies nicht bedeutet, dass der Mieter stets eine Anpassung der Miete für den Zeitraum der Schließung verlangen kann. Ob dem Mieter ein Festhalten an dem unveränderten Vertrag unzumutbar ist, bedarf einer umfassenden Abwägung, bei der sämtliche Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen sind. Pauschal kann nicht von einer Störung der Geschäftsgrundlage ausgegangen werden, sodass jeder Fall einzeln betrachtet und beurteilt werden muss.

Eintragung im Transparenzregister bei Überbrückungshilfe

Im Rahmen der Beantragung von coronabedingter Überbrückungshilfe ist z. B. zu erklären, dass die tatsächlichen Eigentümerverhältnisse der Antragstellenden durch Eintragung ihrer wirtschaftlich Berechtigten in das Transparenzregister erfolgt ist.

So führt das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie auf seiner Homepage aus, dass auf der für die Eintragung vorgesehenen Internetseite des Transparenzregisters (www.transparenzregister.de) die Möglichkeit besteht, die entsprechenden Daten zu übermitteln.

Im Sinne des Antragsverfahrens ist die Pflicht der antragstellenden Unternehmen mit der Übermittlung abgeschlossen. Darüber erhalten diese auch automatisch und sofort eine entsprechende Nachricht. Soweit die Bewilligungsstelle einen Nachweis über die tatsächlichen Eigentümerverhältnisse nicht bereits im Rahmen der Antragstellung anfordert, muss die Eintragung ins Transparenzregister spätestens zu dem Zeitpunkt erfolgt sein, zu dem die Schlussabrechnung vorgelegt wird.

Diese Erklärungspflicht besteht nicht für Unternehmen, bei denen bis zum 31.7.2021 die Mitteilungsfiktion griff, für eingetragene Kaufleute oder GbRs oder für ausländische Gesellschaften, wenn sie entsprechende Angaben bereits an ein anderes Register eines Mitgliedstaates der Europäischen Union übermittelt haben.

Neue Regelungen in der Heizkostenverordnung

Am 5.11.2021 hat der Bundesrat einer Regierungsverordnung zugestimmt, die neue Regeln zur Heizkostenabrechnung vorsieht. Er knüpfte seine Zustimmung allerdings an die Bedingungen, dass die Verordnung bereits nach 3 Jahren sach- und fachgerecht beurteilt wird. Ziel ist es, möglichst frühzeitig erkennen zu können, ob zusätzliche Kosten für Mieterinnen und Mieter entstehen und diese ohne Ausgleich belastet werden.

Seit Anfang Dezember 2021 müssen neu installierte Zähler aus der Ferne ablesbar sein und bis Ende 2026 bestehende Zähler entsprechend nachgerüstet oder ersetzt werden. Ferner muss die Heizkostenabrechnung einen Vergleich zum vorherigen Verbrauch und zum Durchschnittsverbrauch enthalten.

Es dürfen nur noch solche fernablesbaren Ausstattungen zur Verbrauchserfassung installiert werden, die einschließlich ihrer Schnittstellen mit den Ausstattungen gleicher Art anderer Hersteller interoperabel sind und dabei den Stand der Technik einhalten. Die Interoperabilität ist in der Weise zu gewährleisten, dass im Fall der Übernahme der Ablesung durch eine andere Person diese die Ausstattungen zur Verbrauchserfassung selbst fernablesen kann. Das Schlüsselmaterial der fernablesbaren Ausstattungen zur Verbrauchserfassung ist dem Gebäudeeigentümer kostenfrei zur Verfügung zu stellen.

Sofern fernablesbare Zähler oder Heizkostenverteiler installiert sind, sollen Mieter regelmäßig Abrechnungs- und Verbrauchsinformationen erhalten. Sie sollen so zu einem bewussten und sparsamen Umgang mit Wärmeenergie angeregt werden, damit sie ihr Heizverhalten anpassen und damit Energiekosten sowie CO₂-Emissionen reduzieren.

Wenn die Abrechnungen auf dem tatsächlichen Verbrauch oder auf den Ablesewerten von Heizkostenverteilern beruhen, muss der Gebäudeeigentümer den Nutzern für Abrechnungszeiträume, die ab dem 1.12.2021 beginnen, zusammen mit den Abrechnungen detaillierte Informationen zukommen lassen, wie z. B. den Anteil der eingesetzten Energieträger, die erhobenen Steuern, Abgaben und Zölle.

Ferner ist ein Vergleich des aktuellen Heizenergieverbrauchs mit dem Verbrauch des letzten Abrechnungszeitraums und ein Vergleich mit dem Durchschnitts-Endnutzer derselben Nutzerkategorie vorzunehmen.

Verlängerung der Innovationsprämie für E-Autos bis Ende 2022

Um die E-Mobilität weiterhin zu fördern, wurde die aktuelle Innovationsprämie für Elektrofahrzeuge zunächst um ein Jahr verlängert. Käufer von rein elektrisch betriebenen Elektrofahrzeugen erhalten im Jahr 2022 vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) weiterhin bis zu 9.000 € Förderung. Plug-In-Hybride werden mit maximal 6.750 € gefördert.

Antragsberechtigt sind Privatpersonen, Unternehmen, Stiftungen, Körperschaften und Vereine, auf die ein Neufahrzeug zugelassen wird und die sich verpflichten, das Fahrzeug sechs Monate zu halten. Zuwendungsempfänger ist der Antragsteller.

Der Bundesanteil der Prämie für rein elektrisch betriebene Pkw mit einem beim BAFA unter 40.000 € gelisteten Preis beträgt weiterhin 6.000 € (zusätzlicher Herstelleranteil 3.000 €). Für sog. Plug-In-Hybride beträgt der Bundesanteil 4.500 € (zusätzlicher Herstelleranteil 2.250 €).

Reine E-Autos mit einem bei der BAFA gelisteten Preis über 40.000 € werden mit 5.000 € (zusätzlicher Herstelleranteil 2.500 €) bzw. für Plug-In-Hybride mit 3.750 € (zusätzlicher Herstelleranteil 1.875 €) bezuschusst. Die Fördergrenze liegt bei mehr als 65.000 €.

2023 soll die Förderung deutlich stärker auf Klimaschutz ausgerichtet und über den elektrischen Fahranteil und eine elektrische Mindestreichweite definiert werden. Hinweis: Eine Auflistung der geförderten Fahrzeuge finden Sie unter www.bafa.de.

Auszahlung von Corona-Gutscheinen seit 1.1.2022

Die Bundesregierung hatte im vergangenen Jahr aufgrund der Coronakrise beschlossen, dass Veranstalter Gutscheine ausstellen können, anstatt die Ticketpreise zurückzuzahlen. Dieses gilt für abgesagte Veranstaltungen (z. B. Konzerte, Festivals, Theatervorstellungen, Lesungen, Filmvorführungen oder Sportwettkämpfe), wenn die Karten/Tickets vor dem 8.3.2020 erworben wurden. Ebenfalls dazu zählen Eintrittskarten für Museen, Freizeitparks, Schwimmbäder sowie Abos für Sportstudios oder Dauerkarten für Stadien.

Seit dem 1.1.2022 kann die Auszahlung des Betrages verlangt werden. Innerhalb von 3 Jahren verjähren die Rückzahlungsansprüche aus abgesagten Veranstaltungen. Ansprüche aus Veranstaltungen, die in 2020 wegen des Corona-Virus abgesagt wurden, können also bis zum 31.12.2023 und Ansprüche aus in 2021 abgesagten Veranstaltungen bis zum 31.12.2024 geltend gemacht werden.

Verzugszins / Basiszins

Verzugszinssatz ab 1.1.2002: (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:

Basiszinssatz + 5%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern
(abgeschlossen bis 28.7.2014):

Basiszinssatz + 8%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern
(abgeschlossen ab 29.7.2014):

Basiszinssatz + 9%-Punkte

zzgl. 40 € Pauschale

Basiszinssatz nach § 247 Abs. 1 BGB

maßgeblich für die Berechnung von Verzugszinsen:

seit 01.01.2022 = 0,88 %

01.07.2021 - 31.12.2021 - 0,88 %

01.01.2021 - 30.06.2021 - 0,88 %

01.07.2020 - 31.12.2020 - 0,88 %

01.01.2020 - 30.06.2020 - 0,88 %

01.07.2019 - 31.12.2019 - 0,88 %

01.01.2019 - 30.06.2019 - 0,88 %

01.07.2018 - 31.12.2018 - 0,88 %

01.01.2018 - 30.06.2018 - 0,88 %

Thomas Staib

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
tst@staib-partner.de

Heike Diehl-Staib

Rechtsanwältin
hds@staib-partner.de

Sofern Sie unsere Mandanteninformation künftig nicht mehr erhalten wollen, teilen Sie uns dies gerne per E-Mail: kanzlei@staib-partner.de - Telefax: 07231/933620 - oder Telefon: 07231/933600 - mit.