

# Lohnextra

Persönlicher Informationsdienst für Land- und Forstwirte

## Corona: Kurzfristig Beschäftigte, Kurzarbeit, Arbeitszeiten und Co.

Wegen der Coronapandemie hat die Bundesregierung die Arbeitszeitregelungen, die Vorgaben für kurzfristig Beschäftigte und das Kurzarbeitergeld gelockert. Außerdem dürfen Sie die Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge stunden. Für Minijobs gibt es ebenfalls Lockerungen.

Die Maßnahmen können Sie größtenteils allerdings nur dann in Anspruch nehmen, wenn Sie durch die Coronapandemie in eine Notlage geraten sind und diese nachweisen können. Die Behörden verlangen dazu möglicherweise Einsicht in Ihre Umsätze und Buchführungsunterlagen.

**Arbeitszeiten:** Sie dürfen die Arbeitszeiten Ihrer Mitarbeiter auf bis zu zwölf Stunden pro Tag verlängern. Das gilt aber nur bis zum 31. Juli 2020. In Ausnahmefällen ist sogar eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 60 Wochenstunden erlaubt. Sie können auch die Mindestruhezeiten für Ihre Mitarbeiter auf neun Stunden kürzen. Das ist aber nur möglich, wenn dies zur Versorgung der Bevölkerung notwendig ist und Sie sind verpflichtet, die Verkürzung innerhalb von vier Wochen auszugleichen. Sonntagsarbeit müssen Sie nicht innerhalb von zwei Wochen ausgleichen. Dazu haben Sie bis zu acht Wochen Zeit, maximal aber bis zum 31. Juli.

**Kurzfristige Beschäftigung:** Seit dem 1. März bis zum 31. Oktober dürfen Sie kurzfristig Beschäftigte bis zu fünf Monate bzw. 115 Arbeitstagen beschäftigen. Achten Sie darauf: Außerhalb dieses Korridors bleibt es bei drei Monaten/70 Arbeitstagen.

**Kurzarbeitergeld:** Bei Kurzarbeit stockt der Staat das Kurzarbeitergeld auf 60 % und für Eltern auf 67 % des ausgefallenen Nettolohns auf. Ab dem vierten Monat steigen die Sätze auf 70 bzw. 77 %, ab dem siebten Monat auf 80 bzw. 87 %. Seit dem 1. Mai können Kurzarbeiter im Übrigen bis zur Höhe ihres Netto-Monatseinkommens hinzuverdienen, ohne dass dies auf das Kurzarbeitergeld angerechnet wird. Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 % erstattet.

**Sozialversicherungsbeiträge** für Sie als Unternehmer als auch die für Ihre Mitarbeiter können Sie stunden. Das gilt zunächst für die Monate März und April 2020. Diese Beiträge sind zum Fälligkeitstermin im Mai 2020 zu zahlen. Vereinbaren Sie im Zweifel mit der Krankenkasse eine Ratenzahlung. Sie müssen dazu aber erst einmal alle Hilfsmaßnahmen des Bundes in Anspruch genommen haben.

Mahnungen und Vollstreckungen will die SVLFG zunächst bis Ende Juni 2020 aussetzen. Das gilt auch für Säumniszuschläge. Die SVLFG hat im Übrigen auf ihrer Internetseite einen Vordruck bereitgestellt: [www.svlfg.de](http://www.svlfg.de)

**Lohnsteuern:** Die Frist zur Abgabe der Lohnsteueranmeldung können Sie während der Coronakrise auf Antrag verlängern. Die Fristverlängerung gilt maximal für einen Zeitraum von zwei Monaten. Eine Stundung ist grundsätzlich nicht möglich, da Sie die Lohnsteuer für Ihren Arbeitnehmer einbehalten und abführen.

**Minijobber** dürfen innerhalb von zwölf Monaten bis zu fünfmal die Grenze von 450 €/Monat überschreiten. Bislang war das auf maximal drei Monate begrenzt. Die Ausnahme gilt bis zum 31.10.2020 und ist an strenge Vorgaben gekoppelt. So darf Ihr Mitarbeiter nur dann mehr verdienen, wenn die Mehrarbeit nicht vorhersehbar war. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn andere Mitarbeiter krank werden und die Kollegen den Arbeitsausfall auffangen.

**Bonus:** Bis zum 31.12.2020 dürfen Sie Ihren Angestellten bis zu 1 500 € zusätzlich zum Lohn zukommen lassen – und das lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Sie können Ihrem Mitarbeiter das Geld als Zuschuss oder in Form von Sachbezügen zahlen, wie z. B. einem Tankgutschein. Obwohl der Bonus steuer- und sozialversicherungsfrei ist, müssen Sie ihn im Lohnstreifen separat ausweisen. Wichtig: Der Bonus darf nicht den Lohn oder vertragliches Weihnachts- und Urlaubsgeld ersetzen. Sie sollten Ihre Mitarbeiter auch gleich behandeln. Sie dürfen die Höhe der Prämie aber an die Arbeitszeit koppeln. Wenn Sie einer Halbtagskraft 750 € zukommen lassen und Vollzeitkräften 1 500 €, dann verstößt das nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Auch Minijobbern können Sie die Prämie zahlen. Beachten Sie aber hier die Verdienstgrenzen von 450 €/Monat bzw. 5 400 € pro Jahr.

**Studenten anstellen:** Werkstudenten dürfen Sie in der vorlesungsfreien Zeit mehr als 20 Stunden/Woche beschäftigen. Auf Grund der Coronapandemie finden die Präsenzkurse an den (Fach-)Hochschulen nicht wie gewöhnlich statt, es werden hingegen häufig Onlinekurse angeboten. Diese stuft die Krankenversicherung als „Vorlesungsfreie Zeit“ ein, sodass Studenten in dieser Zeit auch mehr als 20 Stunden/Woche arbeiten dürfen, ohne dass eine Sozialversicherungspflicht entsteht.

## Strengere Regeln für Gutscheine

Künftig wird es komplizierter, wenn Sie Ihren Mitarbeitern steuerfreie Geschenke machen wollen. Bisher galt: Sie durften Ihren Angestellten monatlich Gutscheine oder zweckgebundene Geldleistungen im Wert von bis zu 44 € schenken. Lohnsteuer oder Sozialabgaben mussten dafür nicht gezahlt werden.

Neuerdings entscheidet der Gesetzgeber jedoch zwischen Geld- und Sachbezügen. Bei den Sachbezügen bleibt die Grenze von 44 € brutto unverändert. Gutscheine oder Geldkarten fallen hingegen nur dann unter die 44 €-Grenze, wenn Sie für ein Einzelhandelsunternehmen gelten, also beispielsweise ein Lebensmittelgeschäft oder eine Tankstelle. Das Gleiche gilt für Gutscheine für Einkaufszentrum oder Citygutscheine.

Folgende 44 €-Leistungen sind hingegen seit Beginn des Jahres nicht mehr lohnsteuerfrei möglich:

- **Zweckgebundene Geldleistungen:** Wenn Sie z. B. mit Ihrem Mitarbeiter vereinbart haben, dass Sie ihm 44 € geben und er sich davon ausschließlich Kleidung kauft.
- **Nachträgliche Kostenerstattung:** Bisher durfte Ihr Mitarbeiter tanken oder einkaufen, bei Ihnen die Quittung ein-

reichen und Sie konnten ihm dafür lohnsteuerfrei das Bargeld auszahlen.

- **Geldersatzleistungen:** Wenn Ihr Mitarbeiter von Ihnen beispielsweise eine Kreditkarte mit einem monatlichen Betrag von 44 € bekommt.
- **Gutscheine und Geldkarten,** mit denen Ihr Mitarbeiter auch Bargeld abheben kann.
- **Prepaidkarten,** die mit dem Konto Ihres Mitarbeiters verbunden sind. Zum Beispiel direkt per IBAN oder PayPal-Funktion.

Diese Leistungen betrachtet der Fiskus nun bereits ab dem ersten Euro als reine Bargeldleistung, für die Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge anfallen.

Beachten Sie zudem: Sie dürfen die Gutscheine oder Geldkarten Ihrem Mitarbeiter nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zukommen lassen. Reduzieren Sie beispielsweise das monatliche Gehalt und bekommt Ihr Angestellter stattdessen im gleichen Wert einen Gutschein, ist das laut Fiskus nicht möglich. Für diese Gehaltsumwandlung müssen Sie dann Lohnsteuer und Sozialabgaben einplanen.

---

## Verbilligte Wohnung lohnsteuerfrei

Überlassen Sie Ihrem Angestellten eine Wohnung zu besonders günstigen Konditionen oder gar kostenlos, gilt dies als geldwerter Vorteil. Die Differenz zwischen dem ortsüblichen Mietpreis und der tatsächlichen Miete unterliegt allerdings nur dann der Lohnsteuer, wenn

- Ihr Mitarbeiter weniger als 66 % der ortsüblichen Miete zahlt und
- die ortsübliche Kaltmiete mehr als 25 €/m<sup>2</sup> beträgt.

Von den Steuervorteilen profitiert Ihr Mitarbeiter auch nur, wenn Sie ihm eine eigene Wohnung überlassen, d. h. mit eigener Küche und eigenem Badezimmer. Eine Unterkunft, also zum Beispiel ein Zimmer mit Gemeinschaftsküche und Badezimmer, zählt nicht dazu.

Achtung: Auch wenn Sie um die Lohnsteuer herumkommen, müssen für den geldwerten Vorteil trotzdem die Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden.

---

## kurz und bündig

**Weiterbildung:** Übernehmen Sie die Kosten für einen Weiterbildungskurs Ihres Mitarbeiters, zählt dies nicht als Arbeitslohn. Bisher gilt das nur, wenn es sich um einen Kurs handelt, der überwiegend in Ihrem eigenbetrieblichen Interesse ist, Ihr Mitarbeiter von dem Kurs also im Arbeitsalltag auf Ihrem Hof profitiert. Die Befreiung von der Lohnsteuer greift nun aber auch für Weiterbildungen, die nicht arbeitsplatzbezogen sind, sondern allgemein die individuelle Beschäftigungsfähigkeit Ihres Mitarbeiters verbessern (z. B. ein Sprach- oder Computerkurs).

**Jobticket:** Zahlen Sie Ihrem Mitarbeiter zusätzlich zum Arbeitslohn ein Jobticket, ist dies lohnsteuerfrei. Bisher musste Ihr Angestellter dafür im Gegenzug in seiner Einkommensteuererklärung die Werbungskosten (Entfernungspauschale) entsprechend mindern. Nun können Sie als Arbeitgeber das Jobticket jedoch pauschal mit 25 % versteuern. Ihr Mitarbeiter darf in diesem Fall die

30 Cent-Entfernungspauschale für den Arbeitsweg in der Steuererklärung zusätzlich absetzen und so seine Steuerlast senken.

**Erntehelfer:** Bis zum 31.10.2020 können Sie unbürokratisch Drittstaatsangehörige und Asylbewerber als Saisonarbeitskräfte anstellen. Die Bundesagentur für Arbeit muss ihre Zustimmung nun nicht mehr in jedem Einzelfall erteilen. Die Vereinfachung gilt für:

- Asylbewerber in einer Aufnahmeeinrichtung, bei denen das Asylverfahren nicht binnen neun Monaten unanfechtbar abgeschlossen ist,
- Asylbewerber, die sich seit drei Monaten gestattet im Bundesgebiet aufhalten,
- die Beschäftigung von Personen mit einer Duldung und für
- Drittstaatsangehörige, deren Aufenthaltstitel diese Beschäftigung nicht erlaubt.