

# Lohnextra

Persönlicher Informationsdienst für Land- und Forstwirte

## Kurzarbeit: Das müssen Sie jetzt wissen

**Verlängerung:** Die Bundesregierung hat die Erleichterungen für das Kurzarbeitergeld bis zum Jahresende verlängert. Allerdings gibt es für das laufende Jahr 2021 Änderungen. Alle Betriebe, die vor dem 31.3.21 Kurzarbeitergeld in Anspruch genommen haben, können auch weiter für ihre Mitarbeiter das höhere Kurzarbeitergeld beantragen. In den ersten drei Monaten beträgt dieses 60 bzw. 67% (mit mind. einem Kind). Ab dem vierten Monat steigt es auf 70 bzw. 77%, ab dem siebten auf 80 bzw. 87%. Voraussetzungen:

- Sie haben mind. 10% ihrer Mitarbeiter das Entgelt um 10% oder mehr kürzen müssen (erleichterte Zugangsv.)
- Eine Erhöhung des Kurzarbeitergeldes dürfen Sie nur in Anspruch nehmen, wenn in dem jeweiligen Monat die Einbußen für den Mitarbeiter bei mind. 50% lagen.

Bei Neuanträgen nach dem 31.3.2021 bleibt es bei 60% bzw. 67% Erstattung. Allerdings bleiben bis zum 30. Juni 2021 die erleichterten Zugangsvoraussetzungen erhalten. Das Kurzarbeitergeld ist monatlich zu beantragen. Wichtig, Sie haben drei Monate Zeit, den Antrag auf Erstattung des Kurzarbeitergeldes einzureichen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Monats, für den Kurzarbeitergeld abgerechnet bzw. veranschlagt worden ist. Die Bezugsmonate müssen nicht zusammenhängen. Wenn Sie mindes-

tens für drei aufeinanderfolgende Monate kein Kurzarbeitergeld mehr beantragen, beendet das die bisherige Kurzarbeiterphase. Danach müssen Sie dann neu prüfen, ob Ihre Mitarbeiter Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben.

**Sozialversicherung:** Die Sozialversicherungsbeiträge werden bis zum 30.6.2021 zu 100% erstattet, ab dem 1.7.2021 zur Hälfte. Das gilt nur für Betriebe, die bereits vor dem 30. Juni 2021 Kurzarbeitergeld bezogen haben.

**Fortbildung:** Bilden sich Ihre Mitarbeiter während der Kurzarbeit fort, können Sie eine 100-prozentige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge beantragen, sofern der Bezug des Kurzarbeitergeldes vor dem 30.6.2021 begonnen hat. Danach ist eine Erstattung zu 50% möglich. Wichtig: Die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge während einer Weiterbildung war bislang daran geknüpft, dass die Fortbildung mindestens 50% der Zeit des Arbeitsausfalls betragen musste. Diese Vorgabe entfällt bis zum 31.12.2021. Die Verlängerung gilt auch für die Hinzuverdienstregeln. Ihre Mitarbeiter dürfen auch weiterhin während der Kurzarbeit eine geringfügige Beschäftigung annehmen – ohne dass das Entgelt angerechnet wird.

**Urlaub:** Ein Arbeitnehmer hat in Monaten, in denen er durchgehend zu 100% in Kurzarbeit ist, keine Urlaubsansprüche.

## Minijobber länger beschäftigen

Kurzfristig Beschäftigte dürfen Sie voraussichtlich auch dieses Jahr länger einsetzen. Anstatt drei Monate bzw. 70 Tage pro Kalenderjahr können Sie die Mitarbeiter vom 1.3.21 bis 31.10.21 bis zu vier Monate bzw. 102 Tage lang einstellen. Allerdings muss der Bundespräsident das ent-

sprechende Gesetz erst noch unterschreiben (Redaktionsschluss Ende Mai). Als Arbeitgeber müssen Sie dann bei der Meldung zur Sozialversicherung angeben, wie Ihre kurzfristig Beschäftigten krankenversichert sind und den Nachweis in Ihre Lohnunterlagen aufnehmen. Darüber hin-

aus soll die Minijobzentrale den Arbeitgebern eine Rückmeldung darüber geben, ob eine kurzfristig eingestellte Aushilfe schon anderweitig kurzfristig beschäftigt war. So erhalten Betriebe schon bei der Anmeldung Klarheit darüber, ob die Grenzen eingehalten werden können.

## Pauschale SFN-Zuschläge sind nicht steuerfrei

Zahlen Sie Ihren Mitarbeitern Zuschläge zum Grundlohn für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit? Dann darf der Fiskus Ihnen die Steuerfreiheit nach §3b EStG für den zusätzlichen Lohn versagen. Zuschläge sind hingegen steuerfrei, wenn Sie bestimmte Prozentsätze des Grundlohns

nicht übersteigen. Bei Nachtarbeit gelten 25%, 50% bei Sonntagsarbeit und für Feiertage bis zu 150%. Sie müssen die Abrechnungen für die geleisteten Stunden nachweisen. Pauschale Zuschläge akzeptiert der Fiskus nicht (FG Düsseldorf, Urteil vom 27.11.2020, Az.: 10 K 410/17 H(L)).

## Erleichterungen für Werkstudenten

Normalerweise dürfen Studenten max. 20 h/Woche arbeiten. Nur dann profitieren diese vom Werkstudentenprivileg. Allerdings drücken die Behörden nun ein Auge zu: Während der Pandemie lehren die meisten Hochschulen online und die Studierenden sind flexibler in ihrer Zeiteinteilung.

Daher gehen die Krankenkassen davon aus, dass das Werkstudentenprivileg auch greift, wenn die Grenze

überschritten wird. Studierende sollten jedoch nachweisen können, dass ihre Uni oder FH Onlinevorlesungen anbietet (z.B. Auszug der Homepage).

Nach dem Werkstudentenprivileg sind Studierende kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei, wenn das Studium im Vordergrund steht, der Student also seine überwiegende Zeit und Arbeitskraft für das Studium nutzt. Das ist der Fall, wenn

die Arbeit 20 h/Woche nicht überschreitet. In den Semesterferien dürfen Studierende auch mehr arbeiten.

Während der Vorlesungszeit sind nur dann mehr als 20 h/Woche zulässig, wenn Studierende abends, nachts oder am Wochenende arbeiten und dadurch gewährleistet ist, dass ihr Studium im Vordergrund steht. Achten Sie darauf, dass Ihr Student die 20-Stunden-Grenze nicht mehr als 26 Wochen pro Jahr überschreitet.

---

## Corona-Tests für Mitarbeiter absetzen

Die Kosten für Masken und Corona-Tests für Ihre Mitarbeiter dürfen Sie als Betriebsausgaben absetzen, da dies im betrieblichen Interesse erfolgt. Hintergrund: Laut der zweiten Arbeitsschutzverordnung müssen Sie Ihren Mitarbeitern Corona-Tests anbieten. Die Verordnung gilt zunächst bis zum 30.6.2021. Sie haben die Wahl zwischen einem Selbsttest, Antigen- oder PCR-Test. Es ist nicht er-

laubt, Ihre Mitarbeiter stattdessen in ein Testzentrum zu schicken. Sie müssen die Tests auf Ihrem Hof anbieten.

Jedem Angestellten steht pro Woche ein Test zu. Mitarbeiter, die einem höheren Infektionsrisiko ausgesetzt sind, haben Anspruch auf zwei Tests. Zu dieser Gruppe gehören zum Beispiel Saisonarbeitskräfte und Mitarbeiter in der Direktvermarktung.

---

## Kurz und bündig

**Corona-Prämie:** Der Bundestag hat den Zeitraum für die steuerfreie Corona-Prämie bis zum 31.3.2022 verlängert. Die Zustimmung des Bundesrates steht noch aus. Die Prämie kann bis zu 1500 € betragen und ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Sie dürfen die Zahlung auch in mehrere Beträge splitten, dabei die 1500 €-Grenze aber nicht überschreiten. Der fristgerechte Zufluss bei Ihrem Mitarbeiter ist für die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit maßgebend.

**Verpflegung für Mitarbeiter:** Für Umsätze aus der Gastronomie müssen Sie nur 7 statt 19 % berechnen. Davon profitieren Sie auch, wenn Sie Ihren Mitarbeitern Verpflegung zur Verfügung stellen. Die Regelung gilt bis einschließlich zum 31.12.2022. Für Getränke gilt das nicht.

**Hinzuverdienstgrenze:** In diesem Jahr ist ein Hinzuverdienst von bis zu

46060 € für Ihre Rente unschädlich, wenn Sie vorzeitig in den Ruhestand gegangen sind. Die Bundesregierung hatte die ursprüngliche Grenze von 6300 €/Jahr wegen der Pandemie angehoben, um Personalengpässen entgegenzuwirken. Ab 2022 gilt voraussichtlich wieder die alte Grenze. Achtung: Für Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten gilt das nicht.

**Zufluss von Tantiemen:** Sind Sie Gesellschafter-Geschäftsführer und bekommen von Ihrer GmbH zusätzlich eine Tantieme ausgezahlt? Dann zählt diese zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit. Sie müssen den Betrag in dem Veranlagungszeitraum versteuern, in dem er Ihnen zugeflossen ist.

Bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern wird unterstellt, dass er bei Fälligkeit jederzeit über die Tantieme verfügen kann. Mit Feststellung des Jahresabschlusses

wird diese fällig. Allerdings können Sie zivilrechtlich wirksame und fremdübliche Vereinbarungen zu der Fälligkeit im Anstellungsvertrag vereinbaren.

Der BFH hat nun entschieden, dass auch bei verspäteter Feststellung des Jahresabschlusses der Zufluss nicht fiktiv auf den Zeitpunkt der fristgerechten Feststellung vorverlegt wird (Bundesfinanzhof, Urteil vom 28.4.2020, Az.: VI R 44/17).

**Wohnungen für Mitarbeiter:** Stellen Sie Ihren Mitarbeitern verbilligt Wohnraum zur Verfügung, ist der geldwerte Vorteil seit 2020 lohnsteuerfrei. Seit dem 1.1.2021 ist dieser auch beitragsfrei in der Sozialversicherung.

Wichtig: Das gilt nur, wenn Ihr Mitarbeiter mindestens 66 % der ortsüblichen Miete zahlt. Haben Sie eine geringere Miete vereinbart, ist die Differenz zwischen der ortsüblichen und Ihrer Miete nicht steuerfrei.