

P&O Newsletter

aktuell

Aktuelle Informationen und neueste Entwicklungen

Ausgabe 3, Juli 2021

Inhalt

Arbeitsrecht	2
Ansprüche auf das Arbeiten ohne Maske aus gesundheitlichen Gründen sowie Ansprüche auf das Arbeiten im Home-Office	2
Lohnsteuer	4
Steuerfreiheit für arbeitgebergeförderte Präventions- und betriebliche Gesundheitsförderungsleistungen – Umsetzungshilfe des Bundesministeriums der Finanzen (BMF).....	4
Visa&Immigration	10
Praxishinweise	10
Sozialversicherung	12
Erhöhung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen in der Zeit vom 1. März 2021 – 31. Oktober 2021	12
Erleichterter Zugang zum Kurzarbeitergeld wird verlängert.....	14
Ausweitung des Unfallversicherungsschutzes im Homeoffice	15
Über uns	17
Ihre Ansprechpartner	17
Ihre Fachansprechpartner	17
Redaktion.....	18

Ansprüche auf das Arbeiten ohne Maske aus gesundheitlichen Gründen sowie Ansprüche auf das Arbeiten im Home-Office

Besprechung der Entscheidung vom 12. April 2021 des LAG Köln (2. Kammer) - 2 SaGa 1/21 zu Ansprüchen auf das Arbeiten ohne Maske aus gesundheitlichen Gründen sowie Ansprüchen auf das Arbeiten im Home-Office.

Sachverhalt:

Der Kläger ist bei der beklagten Kommune angestellt und bei dieser im Bauamt für den Bereich Wasser und Abwasser im Rathaus der Gemeinde tätig. 60-80% seiner Tätigkeiten führt der Kläger im Büro aus, die restliche Zeit ist er im Außendienst tätig. Für die Erbringung seiner Arbeitsleistung werden Bauakten sowie große Baupläne benötigt, die jeweils noch nicht digitalisiert wurden. Weiter ist der Kläger auch für Bürgerberatungen zuständig, die teils im Außendienst und teils nach terminlicher Anmeldung im Rathaus stattfinden. Im Mai 2020 ordnete die Beklagte das Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung (MNB) im Rathaus an. Der Kläger legte ein Attest vor, das ihn von dem Tragen einer MNB befreite. Er könne keine MNB tragen, da er im Alter von 13 Jahren Opfer einer Straftat wurde, was ihn traumatisierte. Seit dem 19. Oktober 2020 ist der Kläger nahezu durchgehend arbeitsunfähig. Bei einem virtuellen BEM-Gespräch Mitte Februar 2021 konnte keine vom Kläger zu verrichtende, der Beklagten zumutbare Tätigkeit gefunden werden. Im Wege der einstweiligen Verfügung begehrte der Kläger, dass er wieder beschäftigt wird und im Rathaus keine MNB tragen muss. Hilfsweise beantragte er die Beklagte zu verpflichten, ihm seine Tätigkeiten im Home-Office zu ermöglichen. Das Arbeitsgericht Siegburg wies alle Anträge zurück.

Entscheidung:

Die Berufung des Klägers vor dem LAG Köln war erfolglos. Der Kläger ist verpflichtet, bei seiner Tätigkeit im Rathaus eine MNB zu tragen. Dies folgt sowohl aus § 3 Abs. 1d CoronaschutzVO NRW als auch aus § 2 Abs. 4 SARS-CoV-2-ArbeitschutzVO, jeweils in der zum damaligen Zeitpunkt geltenden Fassung. Weiterhin ist die Anordnung der Beklagten zum Tragen einer MNB vom Direktionsrecht nach § 106 GewO umfasst und angemessen. Denn das Tragen einer MNB bietet den größtmöglichen Schutz der Beschäftigten sowie des Klägers selbst vor einer Infektion mit dem Coronavirus. Ferner ist die Maßnahme verhältnismäßig. Der Gesundheitsschutz von Personen im Rathaus überwiegt das Interesse des Klägers, ohne MNB arbeiten zu dürfen. Dies gilt auch unter Berücksichtigung der Traumatisierung des Klägers, durch die ihm das Tragen einer MNB unmöglich ist. Im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung ist zugunsten der Beklagten darüber

hinaus zu berücksichtigen, dass der Kläger einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung und Krankengeld wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit hat, da er aus gesundheitlichen Gründen keine MNB tragen kann.

Ein Anspruch auf die Arbeit im Home-Office besteht für den Kläger ebenfalls nicht, insbesondere folgt ein solcher nicht aus § 2 Abs. 4 SARS-CoV-2-ArbeitschutzVO. Dem Arbeiten im Home-Office stehen zwingende betriebsbedingte Gründe entgegen. Denn die Tätigkeiten des Klägers können durch organisatorische und technische Maßnahmen nicht so angepasst werden, dass er seine Arbeitsleistung von zu Hause aus erbringen könnte. Die großen Baupläne liegen nicht in digitaler Form vor. Würde der Kläger diese mit nach Hause nehmen, würden sie den anderen Arbeitnehmern nicht mehr zur Verfügung stehen. Der Beklagten ist nicht zuzumuten, Kopien hiervon anzufertigen. Darüber hinaus muss die Bürgerberatung im Rathaus stattfinden, was mit einer Tätigkeit im Home-Office nicht zu vereinbaren ist.

Praxishinweise:

Der Entscheidung des LAG Köln ist zuzustimmen. Sie zeigt beispielhaft auf, wann zwingende betriebsbedingte Gründe dem Anspruch von Arbeitnehmern auf Arbeiten im Home-Office nach § 2 Abs. 4 SARS-CoV-2-ArbeitschutzVO (nunmehr: § 28b Abs. 7 IfSG) entgegenstehen. Hierbei muss berücksichtigt werden, dass das Gericht eine Einzelfallentscheidung getroffen hat. In der Regel wird man davon ausgehen können, dass Arbeitnehmer im Home-Office arbeiten dürfen, wenn sie Büroarbeiten oder vergleichbare Tätigkeiten ausführen. Die meisten Unternehmen verzichten auf Papierakten oder haben diese zumindest parallel in digitaler Form vorliegen. Ferner ist ein Kundenkontakt in aller Regel per (Video-)Telefonie möglich und in der aktuellen Pandemielage bevorzugt.

Das LAG Köln hat im Rahmen der Interessenabwägung zutreffend ausgeführt, dass dem Kläger ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zusteht. Können Arbeitnehmer aufgrund gesundheitlicher Beschwerden nicht die für eine Tätigkeit erforderliche MNB tragen, sind sie krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Ein entsprechendes ärztliches Attest hat einen hohen Beweiswert. Sollten Arbeitgeber Zweifel daran haben, dass Arbeitnehmer im Einzelfall keine MNB tragen können, müssten ernsthafte und begründete Tatsachen vorgetragen werden, die das Gegenteil belegen. Gelingt dies, kann im Einzelfall eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sein.

Von Patrick Kominiak

Steuerfreiheit für arbeitgebergeförderte Präventions- und betriebliche Gesundheitsförderungsleistungen – Umsetzungshilfe des Bundesministeriums der Finanzen (BMF)

Das BMF hat mit Schreiben vom 20. April 2021 (IV C 5 – S 2342 / 20/10003 : 003) eine Umsetzungshilfe herausgegeben, unter welchen Voraussetzungen Arbeitgeberleistungen für Präventions- und betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen bis zu 600 EUR im Kalenderjahr pro Arbeitnehmer steuerfrei gemäß § 3 Nr. 34 EStG gewährt werden können. Außerdem werden Gesundheitsförderungsmaßnahmen aufgelistet, deren Gewährung keinen Arbeitslohn darstellen soll, da sie im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers erbracht würden.

Steuerbefreiungsvorschrift § 3 Nr. 34 EStG

Steuerfrei sind gemäß § 3 Nr. 34 EStG „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit in Betrieben, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b des Fünften Buches Sozialgesetzbuch genügen, soweit sie 600 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen.“

Der Freibetrag von 600 Euro kann dabei für jedes einzelne Beschäftigungsverhältnis gewährt werden. Bei Innehaben mehrerer Beschäftigungsverhältnisse oder bei einem Wechsel des Arbeitgebers innerhalb eines Jahres kann der Freibetrag von jedem einzelnen Arbeitgeber genutzt werden.

Nach dem BMF können grds. folgende Leistungen unter bestimmten Voraussetzungen nach § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei sein:

- Zertifizierte Leistungen zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention
- Nicht zertifizierte Leistungen zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention und
- Leistungen betrieblicher Gesundheitsförderung im Handlungsfeld „gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil“

Unabhängig von der Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 34 EStG stellen Gesundheitsförderungsleistungen keinen (lohnsteuer- und beitragspflichtigen) Arbeitslohn dar, wenn sie im „ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse“ des Arbeitgebers erbracht werden.

1. Zertifizierte Leistungen zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention

Das BMF führt aus, dass Leistungen zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention grundsätzlich in Form von Präventionskursen erbracht werden und den Einzelnen motivieren und befähigen sollen, Möglichkeiten einer gesunden, Störungen und Erkrankungen vorbeugenden Lebensführung auszuschöpfen.

Die Zertifizierung von Leistungen zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention, soweit sie von der Krankenkasse gefördert oder erbracht werden, erfolgt durch eine Krankenkasse oder in ihrem Namen durch einen mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragten Dritten („Zentrale Prüfstelle Prävention“). Es macht dabei keinen Unterschied, ob die Leistung auf Veranlassung des Arbeitgebers zertifiziert wurde oder ob der Arbeitgeber eine bereits zertifizierte Leistung einkauft und seinen Arbeitnehmern anbietet. Erforderlich bei eingekauften Präventionskursen ist, dass der beim Arbeitgeber durchgeführte Präventionskurs mit dem zertifizierten Kurs inhaltlich identisch ist, das Zertifikat auf den Kursleiter ausgestellt ist, der den Kurs beim Arbeitgeber durchführt, und das Zertifikat bei Kursbeginn noch gültig ist.

Die Präventionskurse können auch in die betriebliche Gesundheitsförderung integriert werden.

Das BMF führt aus, dass die zertifizierten Präventionskurse der Krankenkassen in der Regel außerhalb des Betriebsgeländes stattfinden und durch den Arbeitgeber bezuschusst werden. Leistet der Arbeitgeber einen Zuschuss an die Krankenkasse, ist der auf den teilnehmenden Arbeitnehmer entfallende Zuschuss nach Maßgabe des § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei.

Das Zertifikat, die Teilnahmebescheinigung des Arbeitnehmers, die vom Kursleiter unterschrieben sein muss, und aus der der Titel des Präventionskurses einschließlich der Kurs-Identifikationsnummer hervorgeht, sind als Belege zum Lohnkonto zu nehmen. Sofern der Arbeitnehmer selbst in finanzielle Vorleistung getreten ist, kann er bei seinem Arbeitgeber unter Vorlage der Teilnahmebescheinigung eine Arbeitgeberförderung beantragen. Zum Nachweis der zweckentsprechenden Verwendung ist der Zahlungsbeleg des Arbeitnehmers einzureichen. Zur Vermeidung von Doppelförderungen ist in dem Antrag vom Arbeitnehmer eine Erklärung abzugeben, ob bereits die Krankenkasse einen Zuschuss gezahlt hat oder ein solcher beantragt wurde. In diesem Fall kann der Arbeitgeberzuschuss höchstens bis zu der beim Arbeitnehmer nach Abzug des Krankenkassenzuschusses verbliebenen Vorleistung nach § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei sein.

2. Nicht zertifizierte Leistungen zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention

Für im Auftrag des Arbeitgebers allein für dessen Beschäftigte erbrachte Präventionskurse besteht mangels Beteiligung der gesetzlichen Krankenkassen keine Zertifizierungsmöglichkeit. Nicht zertifizierte Leistungen des Arbeitgebers zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention können nach § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei sein, wenn

- die Leistungen Bestandteil eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesses sind, der nach § 20b SGB V bezuschusst wurde, beziehungsweise wird, oder
- die nicht zertifizierten Präventionskurse hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen des § 20 SGB V genügen und sie im Auftrag eines Arbeitgebers allein für dessen Beschäftigten durchgeführt sowie vom Leistungsanbieter nicht mit demselben Konzept

auch für Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherung angeboten werden.

Der vom Arbeitgeber allein für dessen Beschäftigte erbrachte Präventionskurs genügt jedenfalls dann den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V, wenn er inhaltlich mit einem bereits zertifizierten und geprüften Kurskonzept eines Fachverbands oder einer anderen Organisation identisch ist. Der Kursleiter hat das von ihm genutzte zertifizierte Kurskonzept zu benennen und schriftlich zu bestätigen, dass der angebotene Präventionskurs entsprechend den vorgegebenen Stundenverlaufsplänen durchgeführt wird. Zum Nachweis der Qualifikation hat der Kursleiter schriftlich zu versichern, dass seine Qualifikation den Kriterien des GKV-Spitzenverbandes zur Zertifizierung von Kursangeboten in der individuellen verhaltensbezogenen Prävention entspricht. Die Erklärung des Kursleiters zum verwendeten Kurskonzept und zu seiner Qualifikation sind als Belege zum Lohnkonto zu nehmen.

3. Leistungen betrieblicher Gesundheitsförderung im Handlungsfeld „gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil“

Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung des Arbeitgebers sind steuerfrei gemäß § 3 Nr. 34 EStG, wenn die Leistungen Bestandteil eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesses sind und im Handlungsfeld „gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil“ erbracht werden. Sie würden insbesondere in Form von Kursen oder Vorträgen in Gruppen durchgeführt. Für Präventionskurse nach § 20 SGB V sind die Voraussetzungen der Nrn. 1 und 2 zu beachten, auch wenn sie im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung erbracht werden.

Die Leistungen müssen im Rahmen eines strukturierten innerbetrieblichen Prozesses (z. B. gesteuert durch ein internes betriebliches Gremium) mit Analyse des Bedarfs (z. B. durch Befragung der Mitarbeiter, Analyse des Krankenstandes) und unter Einbindung der Beschäftigten bzw. ihrer Vertretungen sowie – sofern vorhanden – der für Sicherheit und Gesundheit verantwortlichen Fachkräfte im Betrieb (z. B. Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte) erbracht werden. Sie werden insbesondere in Form von Kursen bzw. Vorträgen in Gruppen durchgeführt.

Das BMF listet beispielhaft auf, für welche im „Leitfaden Prävention“ der GKV (Spitzenverband Bund der Krankenkassen) beschriebenen und dem Arbeitnehmer persönlich zuordenbaren Leistungen im Handlungsfeld „gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil“ die Steuerfreiheit gilt (Hinweis: zusätzlich zu den nachfolgenden Leistungen finden sich im BMF-Schreiben weitere beispielhafte Leistungen):

Stressbewältigung und Ressourcenstärkung:

- Sensibilisierung und Information zu durch Stress bedingten Gesundheitsproblemen und ihrer Verhütung
- Vermittlung von Methoden zur Ressourcenstärkung, Stärkung der Achtsamkeit, Resilienz, Balance von Berufs- und Privatleben
- Vermittlung und praktische Einübung von Entspannungsverfahren (z.B. Autogenes Training und Progressive Relaxation, Hatha Yoga, Tai-Chi und Qigong) etc.

Bewegungsförderliches Arbeiten und körperlich aktive Beschäftigte:

- Sensibilisierung und Information zu durch Bewegungsmangel und körperliche Fehlbelastungen bedingten Gesundheitsproblemen und ihrer Verhütung,
- angeleitete Gesundheitssportangebote zur Reduzierung von Bewegungsmangel: z.B. Pausengymnastik, Ausgleichsgymnastik, Krafttraining mit bis zu 50 % Geräteinsatz, Ausdauertraining auch im Wasser,
- Anleitung zur Bewältigung von Schmerzen und Beschwerden im Bereich des Muskel- und Skelettsystems (z.B. Rückenschule, Muskelaufbautraining auch mit bis zu 50 % Geräteinsatz) etc.

Gesundheitsgerechte Ernährung im Arbeitsalltag:

- Sensibilisierung und Information für einen gesundheitsgerechten Ernährungsstil, auch durch Erstellung individueller Gesundheitsprofile (zum Beispiel Übergewicht, Bluthochdruck, Diabetes mellitus, Fettstoffwechselstörungen, Metabolisches Syndrom),
- Gruppen- und Einzelberatungen zur Vermeidung/Reduzierung von Übergewicht sowie von Mangel- und Fehlernährung,
- Gruppenangebote zur gesunden Ernährung mit Beratung und Anleitung (z.B. Informationen zu Inhaltsstoffen, praktischen Übungen, Kochen) etc.

Verhaltensbezogene Suchtprävention im Betrieb:

- Sensibilisierung und Information zu Suchtgefahren und ihrer Verhütung,
- Beratungen/Kurse zur Tabakentwöhnung, zum gesundheitsgerechten Alkoholkonsum sowie zu weiteren Suchtformen etc.

Diese Leistungen betrieblicher Gesundheitsförderung im Handlungsfeld „gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil“ können laut BMF auf dem Betriebsgelände oder in einer geeigneten Einrichtung (zum Beispiel Fitness-Studio, Sportverein, Praxisräume freiberuflicher Fachkräfte) außerhalb des Betriebsgeländes erbracht werden.

Der Arbeitgeber hat die Teilnahmebescheinigung und eine Erklärung als Beleg zum Lohnkonto zu nehmen, wonach die Maßnahme im Rahmen eines strukturierten innerbetrieblichen Prozesses (näheres siehe oben) umgesetzt wurde. Eine Zertifizierung der Leistung ist in diesen Fällen für Zwecke der Steuerbefreiung grundsätzlich nicht erforderlich.

Wenn der Arbeitgeber bei der betrieblichen Gesundheitsförderung von einer gesetzlichen Krankenkasse unterstützt wird, und die Leistung des Arbeitgebers Bestandteil dieser betrieblichen Gesundheitsförderung ist, kann anstelle der Erklärung des Arbeitgebers auch eine Bescheinigung der Krankenkasse über die erfolgte Unterstützung als Beleg zum Lohnkonto genommen werden.

Arbeitgeber sollten darauf achten, dass in den Eingangsrechnungen die Leistungen für Gesundheitsmaßnahmen nicht zusammen mit Nebenleistungen wie z.B. Unterbringungs-, Verpflegungs- und Reisekosten in einem pauschalen Gesamtbetrag ausgewiesen werden, da eine Aufteilung des Gesamtrechnungsbetrags im Wege der Schätzung zur Ermittlung der nach § 3 Nr. 34 EStG steuerfreien Leistungen von der Finanzverwaltung nicht anerkannt wird.

4. Bewertung der Leistungen und Zufluss

Grundsätzlich sind die Leistungen des Arbeitgebers mit den um übliche Preisnachlässe geminderten Endpreisen am Abgabeort anzusetzen (§ 8 Abs. 2 Satz 1 EStG), wobei Zuzahlungen des Arbeitnehmers auf den Endpreis anzurechnen sind. Aus Vereinfachungsgründen lässt die Finanzverwaltung aber auch eine Bewertung mit den tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitgebers zu. Die Aufwendungen sind zu gleichen Teilen auf alle am Präventionskurs teilnehmenden oder am Vortrag anwesenden Arbeitnehmer aufzuteilen und jeweils im Lohnkonto des Arbeitnehmers zu dokumentieren.

Zufluss Zeitpunkt ist laut Finanzverwaltung der Beginn des Präventionskurses oder des Vortrags.

5. Leistungen, die nicht nach § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei sind

Das BMF-Schreiben enthält auch einen Negativkatalog der Leistungen, die nach Auffassung der Finanzverwaltung nicht unter die Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 34 EStG fallen. Dieses sind insbesondere (d.h. keine abschließende Aufzählung seitens des BMF):

- Mitgliedsbeiträge in Sportvereinen, Fitness-Studios und ähnlichen Einrichtungen,
- Maßnahmen ausschließlich zum Erlernen einer Sportart,
- Trainingsprogramme mit einseitigen körperlichen Belastungen (z.B. Spinning als Training nur der unteren Extremitäten),
- physiotherapeutische Behandlungen,
- Massagen,
- Screenings (Gesundheitsuntersuchungen, Vorsorgeuntersuchungen) ohne Verknüpfung mit Interventionen aus den Handlungsfeldern der betrieblichen Gesundheitsförderung der Krankenkassen,
- Maßnahmen von Anbietern, die ein wirtschaftliches Interesse am Verkauf von Begleitprodukten (zum Beispiel Diäten, Nahrungsergänzungsmitteln) haben,
- Maßnahmen, bei denen der Einsatz von Medikamenten zur Gewichtsabnahme, Formula-Diäten (Nahrungersatz- oder -ergänzungsmittel) sowie extrem kalorienreduzierter Kost propagiert wird,
- Aufwendungen für Arbeitsmittel, Sport- und Übungsgeräte, Einrichtungsgegenstände und bauliche Maßnahmen,
- Zuschüsse zur Kantinenverpflegung,
- mit den Präventionsleistungen im Zusammenhang stehende Neben- oder Zusatzleistungen (zum Beispiel Verpflegungs-, Reise- und Unterkunftskosten)
- Eintrittsgelder in Schwimmbäder, Saunen, Teilnahme an Tanzschulen,
- Gestellung/Bezuschussung von Bildschirmarbeitsplatzbrillen bei Nichtvorliegen der Voraussetzungen der R 19.3 Abs. 2 Nr. 2 LStR,
- Leistungen des Arbeitgebers für nicht zertifizierte Präventionskurse mit Ausnahme der in Nr. 2 genannten Fälle.

6. Im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse liegende Arbeitgeberleistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Unabhängig von der Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 34 EStG stellen Gesundheitsförderungsleistungen des Arbeitgebers schon gar keinen (lohnsteuer- und beitragspflichtigen) Arbeitslohn dar, wenn sie im „ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse“ des Arbeitgebers erbracht werden. Für die Beurteilung des ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesses gelten dabei auch hier die hierfür von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze und Beurteilungskriterien.

Das BMF führt unter anderem folgende Leistungen auf, die als im „ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse“ anzusehen sind (Hinweis: im BMF-Schreiben sind beispielhaft weitere solcher Leistungen aufgeführt):

- Leistungen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen (zum Beispiel Bereitstellung von Aufenthalts- und Erholungsräumen, Duschanlagen),
- Aufwendungen für Sport- und Übungsgeräte, Einrichtungsgegenstände und bauliche Maßnahmen (zum Beispiel im betriebseigenen Fitnessraum),
- Leistungen zur Förderung von Mannschaftsportarten durch Zuschüsse, auch an Betriebssportgemeinschaften oder Bereitstellung einer Sporthalle/eines Sportplatzes ohne Individualsportarten (z.B. Tennis, Squash und Golf),
- Maßnahmen zur Vorbeugung spezifisch berufsbedingter Beeinträchtigungen der Gesundheit (durch medizinische Gutachten belegt),
- Arbeitsplatzausstattung (zum Beispiel höhenverstellbarer Schreibtisch),
- Schutzimpfungen entsprechend den Empfehlungen der Ständigen Impfkommission (STIKO),
- Aufwendungen für Gesundheits-Check-Ups und Vorsorgeuntersuchungen, höchstens bis zu dem Betrag, den die gesetzlichen Krankenkassen für diese Leistungen erstatten würden.

Fazit

Das BMF-Schreiben bietet im Sinne einer „Umsetzungshilfe“ eine umfassende Darstellung von Präventions- und Gesundheitsförderungsleistungen, die in den Anwendungsbereich des § 3 Nr. 34 EStG fallen können sowie solcher, die nicht darunterfallen. Darüber hinaus werden Präventions- und Gesundheitsförderungsleistungen aufgelistet, die nach Meinung der Finanzverwaltung in einem ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers erfolgen können.

Insoweit führt das BMF-Schreiben sicherlich zu mehr Rechtssicherheit für die Arbeitgeber bei der Anwendung des § 3 Nr. 34 EStG, was zu begrüßen ist.

Für verbleibende Zweifelsfragen empfiehlt sich, eine Lohnsteueranrufungsauskunft gemäß § 42e EStG beim zuständigen Finanzamt zu stellen. Das ist insbesondere dann zu erwägen, wenn die geplanten Präventions- bzw. Gesundheitsförderungsleistungen nicht in den beispielhaften Auflistungen des BMF der nach § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei möglichen Leistungen enthalten sind. Entsprechendes gilt auch, wenn geltend gemacht werden soll, dass die geplanten Leistungen im „ganz überwiegend eigenbetrieblichen Arbeitgeberinteresse“ erfolgen.

Gern wenden Sie sich an das PwC-Lohnsteuerteam bei etwaigen Fragestellungen zur Anwendbarkeit des § 3 Nr. 34 EStG auf die bei Ihnen geplanten Präventions- und Gesundheitsförderungsleistungen bzw. Gestaltungsüberlegungen.

Von Anita Brinckmann und Sohail Aryan

Praxishinweise

Remote Work Post-Covid - Inbound & Outbound Perspektive Deutschland

Die Covid-19 Pandemie hat rund 100 Millionen Menschen auf der ganzen Welt dazu gebracht, von zu Hause zu arbeiten. In der Post-Covid-19-Zeit wird „Remote Work“ aber nicht nur aus dem eigenen Zuhause der Arbeitnehmer im Land des Hauptsitzes des Arbeitgebers, sondern auch aus dem Ausland immer mehr als „New Normal“ gesehen. Eine Mehrzahl der Arbeitgeber wollen ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt sowohl für die neuen Bewerber als auch für die bestehenden Mitarbeiter erhöhen, indem sie neue flexible Modelle für „Remote Work“ anbieten. Allerdings müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dabei bestimmte arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Anforderungen berücksichtigen.

Inbound – Das aktuelle Aufenthaltsrecht in Deutschland sieht keine speziellen Sonderbestimmungen oder Covid-19 bezogenen Ausnahmen für Remote Work in Deutschland für ausländischen Fachkräfte vor. Weder in der Beschäftigungsverordnung noch im Aufenthaltsgesetz oder der Aufenthaltsverordnung gibt es Sonderregelungen, welche Remote Work von Drittstaatsangehörigen in Deutschland regeln. Lediglich für EU-Bürger sowie Staatsangehörige des EWR gilt weiterhin das Freizügigkeitsgesetz, welches EU-Bürger sowie Staatsangehörige des EWR vom Erfordernis eines Aufenthaltstitels und damit auch einer entsprechenden Arbeitsmarktzulassung durch die Bundesagentur befreit. Diese Personen können grundsätzlich auf Remote Work in Deutschland umsteigen, müssen dabei aber geltendes Arbeitsrecht und eine Vielzahl von weiteren Vorschriften beachten. Auch kann es durch „dauerhafte“ Remote Work zum Wechsel des auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Recht kommen, denn durch die in Deutschland geltende Rom-I Verordnung (*Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht*) unterliegt ein Arbeitsverhältnis den durch die Vertragsparteien gewählten Recht. Gibt es aber keine Rechtswahl, wie in vielen Fällen von Remote Work anzunehmen sein dürfte, so bestimmt sich das anwendbare Recht durch eine objektive Anknüpfung entweder an das Land, in dem die Arbeitsleistungen erbracht werden, oder dem Ort der einstellenden Niederlassung, soweit nicht ausnahmsweise durch die Gesamtheit der Umstände doch eine andere Anknüpfung gegeben ist.

Alle sonstigen Drittstaatsangehörige müssen also sowohl für kurzfristige als auch langfristige Erwerbstätigkeit in Deutschland einen entsprechenden Aufenthaltstitel beantragen, um hier Remote Work ausführen zu dürfen. Dabei kann die Erwerbstätigkeit aus Deutschland für einen anderen Arbeitgeber im Ausland grundsätzlich nur unter besonderen Bedingungen berücksichtigt werden.

Das deutsche Aufenthaltsrecht gestattet dem Inhaber eines deutschen Aufenthaltstitels grundsätzlich eine Beschäftigung, es sei denn, ein Gesetz bestimmt ein Verbot. Die Erwerbstätigkeit kann darüber hinaus durch das Gesetz beschränkt

sein. Die Ausübung einer über das Verbot oder die Beschränkung hinausgehenden Erwerbstätigkeit bedarf der Erlaubnis, § 4 Abs 1 und Abs. 2 Aufenthaltsgesetz. Zusätzlich muss der Aufenthaltstitel auch jedwede Beschränkung der Erwerbstätigkeit unmittelbar erkennen lassen und die Änderung der Beschränkung im Aufenthaltstitel erfordert eine Erlaubnis.

Weiterhin gilt, dass ein Drittstaatsangehöriger, der keinen Aufenthaltstitel besitzt, eine Erwerbstätigkeit nur ausüben darf, wenn er aufgrund einer zwischenstaatlichen Vereinbarung, eines Gesetzes oder einer Rechtsverordnung ohne Aufenthaltstitel hierzu berechtigt ist oder deren Ausübung ihm durch die zuständige Behörde erlaubt wurde, § 4 Abs. 3 Aufenthaltsgesetz.

Die Möglichkeit mit dem Besitz eines deutschen Aufenthaltstitels ist so zu verstehen, dass der entsprechende Aufenthaltstitel nicht die Ausübung jeder Erwerbstätigkeit gestattet, sondern – ohne zusätzliche Erlaubnis – eben „nur“ die Ausübung jener Erwerbstätigkeit, die den Anlass des Aufenthalts bildet. Bei Remote Work ist aber der Anlass des Aufenthalts in den meisten Fällen gerade nicht der zu Ausübung einer Beschäftigung in Deutschland, sondern anderweitiger Natur. Daher muss genau geprüft werden, welcher Aufenthaltstitel vorliegt und welche Form der Erwerbstätigkeit damit umfasst wird.

Ein normales Schengen C-Visum kann niemals zum Zweck der Ausübung der Erwerbstätigkeit verwendet werden. Für die Inhaber eines deutschen Aufenthaltstitels, der die Bestimmung „Erwerbstätigkeit gestattet“ enthält, kann dieser grundsätzlich auch zur Ausübung von Remote Work verwendet werden. Alle anderen Aufenthaltstitel müssen grundsätzlich zunächst angepasst werden.

In jedem im Fall müssen die für einen ausländischen Arbeitgeber jeweiligen steuerrechtlichen und sozialversicherungspflichtigen Auswirkungen einzeln geprüft werden.

Outbound – Für Drittstaatsangehörige berechtigt ein deutscher Aufenthaltstitel, einschließlich der Blauen Karte EU, nicht zu einer Arbeitstätigkeit in den anderen EU-Ländern. Ein deutscher Aufenthaltstitel beinhaltet lediglich die Reiserechte nach Art. 21 des Schengener Durchführungsübereinkommens, der dem Inhaber das Recht verleiht, sich bis zu 90 Tage innerhalb eines rollierenden Zeitraums von 180 Tagen frei im Hoheitsgebiet der anderen Mitgliedstaaten zu bewegen, sofern die jeweiligen Einreisevoraussetzungen erfüllt sind. Daher müssen die arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Anforderungen für Remote Work in dem jeweiligen EU-Staat immer gesondert geprüft werden. Außerdem dürfen die Inhaber eines deutschen Aufenthaltstitels die Dauer von 90 Tage innerhalb der letzten 180 Tage im Schengen-Raum nicht überschreiten.

Bei Remote Work außerhalb Deutschlands sind zudem die besonderen Vorschriften zum Erlöschen von Aufenthaltstiteln zu beachten, § 51 Abs. 1 Aufenthaltsgesetz. Grundsätzlich wird ein deutscher Aufenthaltstitel für einen dauerhaften Aufenthalt in Deutschland erteilt. Die Inhaber müssen sich also die meiste Zeit des Jahres in Deutschland aufhalten. Eine langfristige Abwesenheit von Deutschland führt sonst zu einem automatischen Erlöschen des Aufenthaltstitels. Maßgeblich sind hier zwei Fälle, nämlich das Ausreisen wegen eines nicht nur vorübergehenden Grundes sowie die Abwesenheit für mehr als 6 Monate ohne erneute Rückkehr ins Bundesgebiet. Der erste Grund setzt voraus, dass der Lebensmittelpunkt weiterhin in Deutschland verbleibt, also die maßgeblichen Lebensumstände, wie Freunde, Verwandte, Ehegatte, Partner, sowie das Sozialleben sich in Deutschland befindet. Der zweite Grund ist eine rein zeitliche Komponente. Im Einzelfall kann das automatische Erlöschen durch einen Antrag auf Erteilung einer Wiedereinreisebescheinigung bei der zuständigen Ausländerbehörde umgangen werden. Diese Beschei-

nigung erlaubt dann auch längere Abwesenheiten aus dem Bundesgebiet, wenn keine dauerhafte Ausreise vorgesehen ist.

PwC wird Sie laufend zu diesem sowie anderen aktuellen Themen informieren und nützliche Tipps zu Visa & Immigration herausgeben. Weitere Informationen und Praxishinweise finden Sie in dem Praxisbuch 'Expats in Germany - Inbound and Outbound'. Unter folgenden Link kann das Buch bestellt werden:
<https://www.degruyter.com/view/title/505415>.

Von Manuel Klingenberg

Sozialversicherung

Erhöhung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen in der Zeit vom 1. März 2021 – 31. Oktober 2021

Die Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV werden in der Zeit vom 1. März 2021 bis 31. Oktober 2021 von derzeit drei Monaten oder 70 Arbeitstagen auf vier Monate oder 102 Arbeitstage angehoben. Diese vorübergehende Erhöhung der Zeitgrenzen ist Bestandteil des Vierten Gesetzes zur Änderung des Seefischereigesetzes, das am 26. Mai 2021 im Bundesgesetzblatt verkündet wurde, so dass die Änderung der Zeitgrenzen damit in Kraft getreten ist.

Worum geht es?

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung im Lauf eines Kalenderjahres von vornherein

- auf nicht mehr als drei Monate (vier Monate) oder 70 Arbeitstage (102 Arbeitstage) befristet ist und
- die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Die Höhe des Verdienstes ist bei einer kurzfristigen Beschäftigung unerheblich. Welche Zeitgrenze anzuwenden ist, hängt davon ab, an wie vielen Tagen pro Woche die Beschäftigung ausgeübt wird. Ob eine Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird, hängt von vielerlei Faktoren ab. Da kurzfristige Beschäftigungen nicht Lebensunterhalt oder den Lebensstandard sichern, sondern nur einen Hinzuverdienst ermöglichen sollen, muss sie für den Arbeitnehmer von „untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung“ sein.

Kurzfristige Beschäftigungen sind sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber beitragsfrei in der Sozialversicherung. Lediglich Umlage 1 (sofern Beschäftigung auf mehr als 4 Wochen angelegt ist), Umlage 2 und Insolvenzgeldumlage sind vom Arbeitgeber zu entrichten. Außerdem müssen die Beiträge für die gesetzliche Unfallversicherung abgeführt werden.

Beispiel: Ein Onlinehändler beschäftigt aufgrund des erhöhten Bestellaufkommens vorübergehend und befristet diverse Aushilfen. Die Aushilfen werden im Zeitraum Mai bis Oktober 2021 an jeweils 4 Tagen pro Woche tätig. Es handelt sich um Schüler, die den Zeitraum zwischen Schulabschluss und Studium überbrücken. Insgesamt absolvieren die Aushilfen jeweils zwischen 80 und 100 Arbeitstage für den Onlinehändler und erhalten monatlich ein Entgelt von 2.000 EUR.

Die Beschäftigungen der Aushilfen erfüllen die Kriterien für eine kurzfristige Beschäftigung. Eine Berufsmäßigkeit kann für Schulabgänger vor Aufnahme des Studiums regelmäßig ausgeschlossen werden. Die Beschäftigung ist beitragsfrei in der Sozialversicherung.

Im Rahmen der befristeten Anhebung der Zeitgrenzen gilt eine Bestandsschutzregelung. Diese besagt, dass die neuen Zeitgrenzen nicht für Beschäftigungen gelten, die bereits vor dem Inkrafttreten des Gesetzes bestanden und nicht die bisherigen Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung erfüllten. Für bereits bestehende Beschäftigungen ergeben sich entsprechend keine versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Änderungen.

Fazit

Kurzfristige Beschäftigungen sind beitragsfrei in der Sozialversicherung und genießen damit einen besonderen Status. Während bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (sog. Minijob mit einem Entgelt bis maximal 450 EUR monatlich) im wesentlichen Arbeitnehmer von den reduzierten Sozialversicherungsbeiträgen profitieren, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei kurzfristigen Beschäftigungen gleichermaßen von einer Befreiung der Sozialversicherung profitieren.

Die befristete Anhebung der Zeitgrenzen ist zu begrüßen und schafft für viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer weitere Flexibilität. Doch die gesetzlichen Vorschriften, insbesondere die Regelungen zur Berufsmäßigkeit, sind sehr diffizil und bei falscher Beurteilung durch den Arbeitgeber droht eine Nachzahlungsverpflichtung von Sozialversicherungsbeiträgen (inkl. Säumniszuschlägen).

Sprechen Sie uns daher an, sollten Sie Fragen zur Thematik haben. Wir helfen Ihnen gerne.

Von Sebastian Kula und Raphael Schilling

Erleichterter Zugang zum Kurzarbeitergeld wird verlängert

Die Zugangsvoraussetzungen zum Kurzarbeitergeld, einem der wichtigsten Instrumente zur Unterstützung der Wirtschaft während der Corona-Pandemie, bleiben gesenkt. Dies hat das Bundeskabinett Anfang Juni 2021 in der „Dritten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung“ beschlossen. Danach können auch Betriebe, die nach dem 30. Juni 2021 von pandemiebedingten Schließungen oder Arbeitsausfall betroffen sind, vom erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld profitieren.

Die Anforderungen für den Erhalt von Kurzarbeitergeld bleiben gesenkt

Bereits seit März 2020 wird der Zugang zum Kurzarbeitergeld erleichtert gewährt. Die damals beschlossenen Erleichterungen werden nun auf den Zeitraum vom 30. Juni 2021 bis 30. September 2021 erweitert. Die entsprechende Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung tritt noch im Juni 2021 in Kraft. Mit dieser Änderung soll gewährleistet werden, dass auch Betriebe, die nach einer Unterbrechung der Kurzarbeit von drei Monaten oder mehr ab Juli 2021 wieder oder erstmals pandemiebedingt von Arbeitsausfall oder pandemiebedingten Schließungen betroffen sind, den erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld erhalten. Die seit März 2020 gewährten und nun verlängerten Erleichterungen betreffen dabei die folgenden Voraussetzungen:

- Verzicht auf den Aufbau von negativen Arbeitssalden, d.h. es besteht weiterhin keine Pflicht für die Beschäftigten, Minusstunden aufzubauen.
- Das Mindestfordernis, wonach mindestens ein Drittel der Beschäftigten von Arbeitsausfall betroffen sein müssen, bleibt auf 10 Prozent abgesenkt, d.h. nur mindestens 10 % der Beschäftigten müssen überhaupt vom Arbeitsausfall betroffen sein.
- Es besteht die Möglichkeit, auch Leiharbeitnehmern Kurzarbeitergeld zu zahlen, wenn der Verleihbetrieb ebenfalls Kurzarbeit eingeführt hat. Vor März 2020 bestand keine solche Möglichkeit.
- Die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber für Arbeitnehmer zahlen, werden bis zum 30. September 2021 weiter zu 100% erstattet. Danach sinkt die Erstattung der Beiträge für alle Betriebe, die bis zum 30. September 2021 Kurzarbeitergeld beantragt haben, bis Ende des Jahres auf 50%. Betriebe, die erst nach dem 30. September 2021 Kurzarbeitergeld beantragen, erhalten keine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge mehr.

Die dargestellten Erleichterungen gelten noch bis Ende des Jahres für alle Betriebe, die das Kurzarbeitergeld bis zum 30. September 2021 einführen.

Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen

Seit Januar 2021 können die Beiträge zur Sozialversicherung von Arbeitgebern, die vom Shutdown betroffen sind, auf Antrag vereinfacht gestundet werden. Diese Regelung hatte der GKV-Spitzenverband zuletzt mit dem Rundschreiben 2021/353 vom 19. Mai 2021 bis Ende Mai verlängert. Gleiches gilt nun hinsichtlich der Beiträge für den Monat Juni 2021.

Die Beiträge aus Dezember 2020 können ebenso weiterhin gestundet werden, wenn der Arbeitgeber erklärt, dass der Zufluss der in Aussicht gestellten Wirtschaftshilfen nach wie vor aussteht.

Eine erneute Verlängerung ist bisher nicht bekannt gegeben worden. Konkret bedeutet dies deshalb, dass die Beiträge für die Monate Januar bis Juni 2021 auf Antrag der vom Shutdown betroffenen Arbeitgeber längstens bis zum Fälligkeitstag für die Beiträge des Monats Juli 2021 gestundet werden können. Dabei wird auf Hinweis des Spitzenverbandes davon ausgegangen, dass die angekündigten Wirtschaftshilfen für die Monate Januar bis Juni 2021 den betroffenen Unternehmen bis Ende Juli 2021 weitgehend zugeflossen sind.

Wiederholt weist der GKV-Spitzenverband darauf hin, dass vorrangig die angesprochenen Wirtschaftshilfen einschließlich des Kurzarbeitergeldes genutzt werden sollten. Daher sollten die entsprechenden Anträge vor dem Stundungsantrag – soweit dies möglich ist - gestellt werden. Dies bedeutet insbesondere auch, dass im Falle beantragter Kurzarbeit die Stundung der auf das Kurzarbeitergeld entfallenden Beiträge zur Sozialversicherung für die Ist-Monate Januar bis Juni 2021 endet, sobald der Arbeitgeber die Erstattung für diese Beiträge von der Bundesagentur für Arbeit erhalten hat. Die Beiträge sind nach Erstattung durch die Bundesagentur für Arbeit unverzüglich an die Einzugsstellen weiterzuleiten (RS 2021/426 vom 18.06.2021).

Der Antrag auf Stundung der Beiträge im vereinfachten Verfahren ist weiterhin mittels eines einheitlich gestalteten Antragsformulars zu stellen.

Wir helfen Ihnen gern weiter

Sie haben Fragen zum Kurzarbeitergeld oder zur Stundung der Sozialversicherungsbeiträge - dann sprechen Sie uns gern an.

Von Iris Brandes und Natalia Römer-Koshcheeva

Ausweitung des Unfallversicherungsschutzes im Homeoffice

Am 18. Juni 2021 ist zusammen mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz auch eine Änderung des gesetzlichen Unfallversicherungsschutzes in Kraft getreten. Durch eine Ergänzung des § 8 SGB VII soll der Unfallversicherungsschutz im Homeoffice nun dem im Betrieb gleichgestellt werden. Zuvor wurden Wege im Homeoffice und Betrieb oft unterschiedlich bewertet. Zudem wird künftig auch der Weg vom Homeoffice zur Kinderbetreuung vom Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung erfasst.

Die Änderungen im § 8 SGB VII im Einzelnen

In Folge der Corona-Pandemie arbeiten noch immer viele Arbeitnehmer im Homeoffice. Doch auch nach der Corona-Pandemie wollen viele Unternehmen weiter die Arbeit im Homeoffice ermöglichen. Hierauf hat der Bundestag nun mit zwei Änderungen im Recht der gesetzlichen Unfallversicherung (SGB VII) reagiert. Diese sollen den Versicherungsschutz für Beschäftigte im Homeoffice ausweiten. Der für die für die Annahme einer versicherten Tätigkeit in der Unfallversicherung maßgebliche § 8 SGB VII wurde dazu entsprechend ergänzt.

Wege im Homeoffice

Ergänzt wurde § 8 Abs. 1 S. 2 SGB VII. Hiernach besteht für die von Zuhause oder an einem anderen Ort ausgeübte versicherte Tätigkeit Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie bei der Ausübung der Tätigkeit im Betrieb. Zuvor hatte die Rechtsprechung bezüglich im Homeoffice zurückgelegter Wege häufig den Versicherungsschutz verneint. So hatte das Bundessozialgericht den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz für den Weg zur Kantine im Betrieb bejaht (BSG, Urteil vom 24. Juni 2003 – B 2 U 24/02 R), für den Gang in die Küche zur Nahrungsaufnahme im Homeoffice jedoch verneint (BSG, Urteil vom 5. 7. 2016 – B 2 U 5/15 R). Durch die Ergänzung in § 8 Abs. 1 SGB VII soll nun eine Gleichstellung vergleichbarer betrieblicher und häuslicher Wege erfolgen. Danach besteht seit dem 18. Juni 2021 immer auch dann Versicherungsschutz im Homeoffice, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin bei gleichartiger Tätigkeit im Betrieb ebenfalls unfallversichert wäre. Darunter fällt neben dem Weg zur Nahrungsaufnahme zum Beispiel der Gang zur Toilette. Die Ergänzung in § 8 Abs. 1 SGB VII greift für alle Unfälle, die sich nach dem 17. Juni 2021 ereignen.

Wege aus dem Homeoffice zum Kindergarten

Neu ist auch der § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII. Nach § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII fallen nun Wege aus dem Homeoffice zum Kindergarten oder zu einer anderweitigen außerhäuslichen Betreuung in den Versicherungsschutz der Unfallversicherung. Früher galt dies nur für Wege, die Eltern hierfür auf dem Weg zur Arbeitsstätte zurückgelegt haben. Diese neue Regelung greift ebenfalls erst für alle Unfälle, die sich nach dem 17. Juni 2021 ereignen.

Wir helfen Ihnen gern weiter

Sie haben noch Fragen zum Unfallversicherungsschutz im Homeoffice oder im Betrieb? Dann sprechen Sie uns gern an.

Von Iris Brandes und Natalia Römer-Koshcheeva

Ihre Ansprechpartner

Berlin

Sabine Ziesecke

Tel.: +49 30 2636-5363

sabine.ziesecke@pwc.com

Düsseldorf

Petra Raspels

Tel.: +49 211 981-7680

petra.raspels@pwc.com

München

Mathias Schmitt

Tel.: +49 89 5790-6308

matthias.schmitt@pwc.com

Frankfurt am Main

Aline Kapp

Tel.: +49 69 9585-6469

aline.kapp@pwc.com

Hamburg

Jan-Hinrich Meyer

Tel.: +49 40 6378-2470

jan-hinrich.meyer@pwc.com

Stuttgart

Therese Faralisch-Berdux

Tel.: +49 711 25034-3450

therese.faralisch-berdux@pwc.com

Ihre Fachansprechpartner

Arbeitsrecht

Patrick Kominiak

Tel.: +49 211 9811287

patrick.kominiak@pwc.com

Lohnsteuer

Anita Brinckmann

Tel.: +49 4063782648

anita.brinckmann@pwc.com

Sozialversicherung

Sebastian Kula

Tel.: +49 211 9812683

sebastian.k.kula@pwc.com

Iris Brandes

Tel.: +49 211 9812419

iris.brandes@pwc.com

Sohail Aryan

Tel.: +49 40 63781964

sohail.a.aryan@pwc.com

Raphael Schilling

Tel.: +49 69 95855242

raphael.schilling@pwc.com

Natalia Römer-Koshcheeva

Tel.: +49 211 9812769

natalia.roemer-koshcheeva@pwc.com

Visa&Immigration

Manuel Klingenberg

Tel.: 49 69 9585-7842

visa.immigration.germany@pwc.com

Redaktion

Für Ihre Fragen, Hinweise und Anmerkungen zum Newsletter stehen Ihnen unsere Ansprechpartner aus der Redaktion gern zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihr Feedback.

Heike Hollwedel

Tel.: +49 89 5790-6130

heike.hollwedel@pwc.com

Die Beiträge dieser Publikation sind zur Information unserer Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unserer Büros zurück. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder.

©Juli 2021 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Alle Rechte vorbehalten.

"PwC" bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.

[**www.pwc.de**](http://www.pwc.de)