

STATT ESSENSMARKEN: PAUSCHALER ZUSCHUSS

Das Jahr 2021 brachte einige Änderungen im Bereich des Arbeitsrechts mit sich, über die wir Sie bereits in unseren vorherigen News Alerts informiert haben. Eine der wichtigsten Änderungen für Arbeitgeber ist die Möglichkeit, den Arbeitnehmern einen Essenszuschuss direkt in bar zu gewähren.

Ab Januar 2021 kann Arbeitnehmern eine Betriebskantine oder ein Essenszuschuss in Form von Essensgutscheinen (stravenky) oder ein Barzuschuss gewährt werden. Dieser sowie die derzeitigen Möglichkeiten des Verpflegungszuschusses für die Arbeitnehmer sind steuerlich begünstigt.

Jetzt können also auch Arbeitgeber den Pauschalbetrag für Essensgutscheine in Anspruch nehmen, für die es bislang nicht sinnvoll war, ihren Arbeitnehmern diesen benefit in Form einer Betriebskantine oder in Form von Essensgutscheinen zu erbringen. Für kleinere Arbeitgeber lohnt sich eine Betriebskantine nicht und die Leistungen in Form von Essensgutscheinen sind mit einem Verwaltungsaufwand und Provisionszahlungen sowohl für Arbeitgeber als auch annehmende Stelle verbunden.

Der Pauschalzuschuss für Essensgutscheine funktioniert so, dass zum Lohn des Arbeitnehmers ein Verpflegungszuschuss zugerechnet wird und zwar in der Höhe, in der der Arbeitgeber vor hat, dem Arbeitnehmer diese Leistung zu gewähren. Steuer- und sozialversicherungsbefreit sind weiterhin bis zu 55% des Preises der Mahlzeit pro Schicht.

Für 2021 ist ein Betrag von maximal CZK 75,60 / Mahlzeit / Schicht steuerbegünstigt.

Praktische Ratschläge für Arbeitgeber, die von Essensgutscheinen auf Pauschalzuschuss wechseln möchten

Entscheidend ist, wie der Anspruch des Arbeitnehmers auf Essensgutscheine begründet war:

- Gewährung von Essensgutscheinen ist in einer Inneren Vorschrift des Arbeitgebers geregelt – in einem solchen Fall ist die innere Vorschrift aufzuheben und eine neue Innere Vorschrift zu erlassen oder die bestehende Innere Vorschrift zu ändern; auf dieser Stelle weisen wir darauf hin, dass eine Innere Vorschrift nicht rückwirkend erlassen werden kann; eine Innere Vorschrift ist mit dem Tag wirksam, der darin festgelegt wird, ehestens jedoch mit dem Tag, an dem sie bei dem Arbeitgeber verkündet wurde; der Arbeitnehmer ist jedoch selbstverständlich über Änderung oder Erlass einer neuen Inneren Vorschrift zu informieren.
- Gewährung von Essensgutscheinen erfolgt aufgrund Arbeitsvertrag oder einer anderen zweiseitigen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer – dann muss eine neue Vereinbarung getroffen werden.
- Die Gewährung von Essensgutscheinen ist im Tarifvertrag vereinbart – in einem solchen Fall müssen Besprechungen mit der bei dem Arbeitgeber tätigen Gewerkschaftsorganisation eingeleitet werden und der Tarifvertrag ist in dieser Hinsicht durch einen Nachtrag zu ändern. Man kann auch warten, bis die Wirksamkeit des bestehenden Tarifvertrags abgelaufen ist und im neuen Tarifvertrag dann die Gewährung von Pauschalbetrag für die Essensgutscheine anstelle von Essensgutscheinen zu vereinbaren. Auch hier ist jedoch zu beachten, dass die Arbeitnehmer über die Änderungen zu benachrichtigen sind.

STATT ESSENSMARKEN: PAUSCHALER ZUSCHUSS

Die Art und Weise der Gewährung des Verpflegungszuschusses für die Arbeitnehmer bestimmt der Arbeitgeber; der Arbeitnehmer kann die Form des Zuschusses nicht selbst wählen. Der Pauschalbetrag für Essensgutscheine unterliegt nicht der Zwangsvollstreckung. Aus der Sicht der Lohnbuchhaltung ist es angebracht, auf den Pauschalbetrag für Essensgutscheine ab dem 1. Kalendertag des Monats zu wechseln.

Zu den steuerlichen Fragen des Pauschalbetrags für Essensgutscheine empfehlen wir auch unseren Newsflash hier: http://www.bpv-bp.com/download/newsalerts/na_1_2021_i_de.pdf

Kurze Zusammenfassung weiterer grundlegender Änderungen für Arbeitgeber und ihre Arbeitnehmer

Wie wir bereits in unserem News Alert (hier http://www.bpv-bp.com/download/newsalerts/na_7_2020_i_de.pdf) informiert haben, traten am 1. Januar 2021 weitere grundlegende arbeitsrechtliche Änderungen in Kraft. Mit der Änderung des Arbeitsgesetzbuches wurde ein neues System der Urlaubsberechnung und Inanspruchnahme von Urlaub sowie das Institut der sogenannten Arbeitsplatzteilung (job sharing) eingeführt. Eine weitere Änderung stellt die Erhöhung der Bemessungsgrundlage für die Sozialversicherungsabgaben für Arbeitnehmer mit einer sog. Vereinbarung über Arbeitstätigkeit arbeiten dar – seit Januar 2021 beträgt die Obergrenze CZK 3.500.

Covid-19 Förderung für die Arbeitgeber

Auf ihrer ersten Sitzung im Jahr 2021 genehmigte die Regierung einen Zuschuss von CZK 400,- pro Tag pro Arbeitnehmer an Arbeitgeber, die ihre Betriebsstätte wegen Corona-Maßnahmen schließen musste. Die Förderung wird rückwirkend für den Zeitraum vom 14. Oktober 2020 bis zum 10. Januar 2021 in Form eines Zuschusses für die Betriebskosten gewährt, mit der Maßgabe, dass die Frist aufgrund der aktuellen epidemiologischen Situation verlängert werden kann. Die Förderung kann neben bestehenden Förderprogrammen wie zum Beispiel dem Antivirus-Programm in Anspruch genommen werden.

bpv Braun Partners s.r.o.
Palác Myslbek
Ovocný trh 8
110 00 Prag 1

Tel.: (+420) 224 490 000
Fax: (+420) 224 490 033
www.bpv-bp.com
info@bpv-bp.com

Unsere Veröffentlichungen dienen nur als generelle Information und stellen keine professionelle Beratung dar. Diese berücksichtigen nicht bestimmte Umstände, finanzielle Situationen oder Bedürfnisse des einzelnen Lesers und können diese auch nicht berücksichtigen; Unsere Leser sollen nicht entsprechend der Informationen in dieser Veröffentlichung handeln, ohne zuvor eine unabhängige, individuelle professionelle Beratung durchgeführt zu haben.

Es werden keine Zusicherungen oder Garantien (ausdrücklich oder stillschweigend) über die Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen, die in dieser Veröffentlichung enthalten sind, übernommen, und darüber hinaus übernimmt, soweit gesetzlich zulässig, bpv Braun Partners s.r.o., seine Mitglieder und Angestellten, mitarbeitende Anwälte und Steuerberater keinerlei Haftung, Verantwortung oder Fürsorgepflicht für sämtliche Folgen aus einem Tun oder Unterlassen der Leser oder anderer Personen.