



## Wichtige Änderungen 2020

### Übersicht

**Teil 1 – Tarifrrechtliche Änderungen**

**Teil 2 – Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Änderungen**

**Teil 3 – Wirtschaftsrechtliche Änderungen**

### Teil 1 – Tarifrrechtliche Änderungen

#### **Neue Lohnuntergrenzen / Zweiteilung mit Mindestlohn 1 und 2 bleibt bestehen**

Die Mindestlöhne im Dachdeckerhandwerk steigen mit Wirkung zum 1. Januar 2020 entsprechend den Vereinbarungen im neu abgeschlossenen Mindestlohn-Tarifvertrag vom 14. August 2019 bundesweit einheitlich zunächst auf 12,40 Euro (Mindestlohn 1) und auf 13,60 Euro (Mindestlohn 2) pro Arbeitsstunde. Durch den am 30. Januar 2020 im Bundesanzeiger bekanntgemachten Erlass der Zehnten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für das Dachdeckerhandwerk gemäß Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) sind die Rechtsnormen des Tarifvertrags vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für **allgemeinverbindlich** erklärt worden. Die Verordnung ist am 1. Februar 2020 in Kraft getreten und hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2021.

Der neue Mindestlohn-Tarifvertrag im Dachdeckerhandwerk sieht vor, dass die Lohnuntergrenzen pro Arbeitsstunde in zwei Schritten über eine Gesamtlaufzeit von 2 Jahren wie folgt angehoben werden:

- ML 1 (ungelernte Arbeitnehmer): 01.01.2020 bis 31.12.2020: 12,40 Euro  
01.01.2021 bis 31.12.2021: 12,60 Euro
- ML 2 (gelernte Arbeitnehmer/Gesellen): 01.01.2020 bis 31.12.2020: 13,60 Euro  
01.01.2021 bis 31.12.2021: 14,10 Euro

Weiterhin gilt für ungelernte gewerbliche Arbeitnehmer der Mindestlohn 1 (ML 1). Als ungelernnt gelten Arbeitnehmer, die überwiegend Hilfs- und Vorbereitungstätigkeiten ausführen, wie das Anreichen von Materialien sowie das Ein- und Ausräumen und das Reinigen von Baustellen. Für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk, die überwiegend fachlich qualifizierte Tätigkeiten des Gewerks ausführen, gilt der Mindestlohn 2 (ML 2). Unter fachlich qualifizierte Tätigkeiten fallen alle Dachdeckerarbeiten. Die zweite Mindestlohnstufe ist somit relevant für „Gelernte Arbeitnehmer“. Als solche gelten unabhängig von der Art ihrer Tätigkeit alle gewerblichen Mitarbeiter, die über einen Gesellenbrief im Dachdecker-, Zimmerer- oder Klempnerhandwerk verfügen. Der ML 2 gilt auch für diejenigen, die einen gleichgestellten staatlich anerkannten inländischen oder ausländischen Berufsabschluss haben, einen entsprechenden Nachweis, der zur Ausführung von Dachdeckerarbeiten qualifiziert oder – ganz unabhängig von ihrer Qualifikation – fachlich qualifizierte Tätigkeiten ausführen.

#### **Welche Mindestlohn-Regelungen sind neu?**

Folgende zwei Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags wurden neu geregelt:

- Zusätzlich aufgenommen wurden „Personen, die nachweislich aufgrund einer Schul- Ausbildungs- oder Studienverordnung ein Praktikum absolvieren“.
- Künftig fallen unter die Ausnahme auch „Gewerbliche Arbeitnehmer, die ausschließlich am Betriebsitz beschäftigt werden (ausgenommen ist der Bereich der Vorfertigung)“.

Mit dieser Neufassung sind somit die Gruppe der o.g. Pflicht-Praktikanten sowie Hausmeister- und Sortiertätigkeiten in der Entsorgung, die häufig von Teilzeitkräften/Rentnern durchgeführt werden, vom tariflichen Mindestlohn ausgenommen, sodass für diese als Lohnuntergrenze jeweils der gesetzliche Mindestlohn gilt; ab 1. Januar 2020 beträgt dieser 9,35 Euro pro Arbeitsstunde. Handwerklich qualifizierte Tätigkeiten am Betriebssitz, z.B. Anfertigung von Metallteilen, fallen nicht unter die Ausnahmen-Regelung.

### **Welche bisherigen Mindestlohn-Regelungen bleiben bestehen?**

Die beiden Mindestlohnstufen gelten nach der Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) für alle Betriebe, die innerhalb Deutschlands gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk beschäftigen, somit auch für entsandte Arbeitnehmer ausländischer Betriebe.

Der Mindestlohn gilt weiterhin auch für Dachdecker, die in Betrieben anderer Baubranchen arbeiten, sofern dort kein anderer Tarifvertrag besteht. Sie sind im Geltungsbereich des Dachdecker-Tarifmindestlohnes und der Mindestlohnverordnung einbezogen. Nach mehreren Grundsatzentscheidungen des Bundesarbeitsgerichts gilt die Regelung dann, wenn mehrere Arbeitnehmer in einer koordinierten Form Tätigkeiten des Dachdeckerhandwerks auf auswärtigen Baustellen ausführen. Dabei muss es sich um typische Dachdeckerarbeiten wie beispielsweise die Deckung von Steildächern handeln. Die Regelung des betrieblichen Geltungsbereichs erfasst damit die Fälle von „reinen“ Dachdeckerkolonnen in Betrieben anderer Gewerke, allerdings nur dann, soweit diese nicht anderen Tarifverträgen unterliegen.

Entscheidend für die Zuordnung zum Dachdecker-Mindestlohn-Tarifvertrag ist die Tätigkeit des Arbeitnehmers und nicht die konkrete Versicherungspflicht im Einzelfall. Er gilt für alle gewerblichen Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob es sich um sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnisse oder geringfügig entlohnte Beschäftigte, wie z.B. Aushilfen im Rahmen eines „Mini-Jobs“, handelt.

Vom Geltungsbereich nicht erfasst werden Schüler an allgemeinbildenden Schulen. Als allgemeinbildende Schulen gelten laut Kultusministerkonferenz die nicht berufsorientierten Schulformen wie Grundschulen, Hauptschulen (inkl. ihrer Sonderformen Werkrealschule, Realschule plus, Mittelschule, Oberschule), Realschulen, Gymnasien, Gesamtschulen, Förderschulen und Abendgymnasien. Schüler an Abendschulen und anderen berufsbildenden Schulen, wie z.B. Tages-Berufskollegs oder Abendkollegs, unterliegen hingegen dem Dachdecker-Mindestlohn 1 oder 2. Für Schulabgänger gilt der Mindestlohn dann nicht, wenn sie innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung ihrer Schulausbildung bis zu einer Gesamtdauer von 50 Arbeitstagen als gewerbliche Arbeitnehmer beschäftigt werden. Nicht vom Geltungsbereich des Mindestlohn-Tarifvertrags erfasst wird zudem das Reinigungspersonal. Hierbei geht es ausschließlich um die Unterhaltsreinigung im Betrieb. Für Reinigungsarbeiten auf der Baustelle gilt der ML 1 (s.o.).

**Achtung:** Wird ein Praktikant im Rahmen eines freiwilligen Praktikums faktisch wie ein gewerblicher Arbeitnehmer im Betrieb eingesetzt, gilt er arbeitsrechtlich als Helfer und hat somit Anspruch auf ML 1. Für die Abgrenzung zwischen einem Arbeitsverhältnis und einem Praktikum ist im Zweifel darauf abzustellen, ob entweder der Erwerbszweck oder der Ausbildungszweck überwiegt. Wichtig: Bei der Beurteilung, ob es sich bei der Beschäftigung um ein freiwilliges Praktikum oder eine Aushilfsbeschäftigung handelt, kommt es im Endeffekt nicht auf die vertragliche Bezeichnung des Beschäftigungsverhältnisses an; maßgeblich ist allein dessen tatsächliche Durchführung.

Die durch den Mindestlohn festgelegte Untergrenze darf nicht durch Lohnumwandlung unterschritten werden. Häufiger Grund für Mindestlohnunterschreitungen ist die Durchführung von Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers in Monaten, in denen neben der Entgeltzahlung auch Krankengeld oder (Saison-)Kurzarbeitergeld bezogen wird oder eine unbezahlte Freistellung (z.B. Elternzeit, kurzzeitige Pflege) anfällt.

Für die Kontrolle der Einhaltung der Lohnuntergrenzen ist die Zollverwaltung die zuständige Kontrollbehörde. Die Prüfungen werden durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS)

durchgeführt. Die Prüfungsbefugnisse sind grundsätzlich im AEntG sowie im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) geregelt. Die FKS kann verdachtsunabhängige Prüfungen – ggf. auch stichprobenartig – durchführen.

Bei Nichteinhaltung des Mindestlohns kommt eine Strafbarkeit wegen Vorenthaltens und Veruntreuen von Arbeitsentgelt gemäß § 266a StGB durch Vorenthalten von Beiträgen zur Sozialversicherung in Betracht. Zudem können die Sozialversicherungsträger ausstehende Sozialversicherungsbeiträge bis zu vier Jahre rückwirkend einziehen sowie Säumniszuschläge erheben. Verstöße gegen die Pflichten des AEntG können als Ordnungswidrigkeit je nach Verstoß mit einer Geldbuße bis zu 30.000,00 Euro oder 500.000,00 Euro geahndet werden. Wer wegen eines Verstoßes mit einer Geldbuße von wenigstens 2.500,00 Euro belegt worden ist, kann zudem zeitweise von der Teilnahme am Wettbewerb um öffentliche Aufträge ausgeschlossen werden.

### **Mindestausbildungsvergütung**

Auszubildende haben nach dem Berufsbildungsgesetz künftig Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung. Ab Ausbildungsstart 1. Januar 2020 darf eine monatliche Mindestvergütung von 515,00 Euro brutto im 1. Lehrjahr nicht unterschritten werden. Bis im Jahr 2023 steigt der Wert auf mindestens 620,00 Euro. Für das 2. und 3. Lehrjahr liegen die Mindestvergütungshöhen um 18 bzw. 35 Prozent höher (§ 17 Abs. 1 und 2 BBiG). Eine Abweichung nach unten ist künftig nur mittels Tarifvertrag möglich. Allerdings liegen die Vergütungssätze für gewerbliche Auszubildende im Dachdeckerhandwerk bereits höher: Mit Wirkung zum 1. September 2019 betragen sie 760,00 Euro, 910,00 Euro und 1.160,00 Euro (1./2./3. Lehrjahr). Im Berufsbildungsgesetz ist festgehalten, dass die Ausbildungsvergütung i.d.R. nicht mehr angemessen ist, wenn sie geringer ausfällt als 80 Prozent der tariflichen Ausbildungsvergütung (§ 14 Abs. 4 BBiG). Verstöße können nicht nur als Ordnungswidrigkeit geahndet werden, der Betrieb verliert bei Nichtangemessenheit der monatlichen Vergütung auch die Möglichkeit der Erstattung von Leistungen durch SOKA-DACH.

- Über die unterschiedlichen Fallkonstellationen bei den beiden tariflichen Mindestlöhnen im Dachdeckerhandwerk und dem gesetzlichen Mindestlohn informiert das aktualisierte ZVDH-Infoblatt „Dachdecker-Mindestlohn und gesetzlicher Mindestlohn – Wann gilt was?“ (Februar 2020).
- Das aktualisierte ZVDH-Infoblatt „Verbot der Unterschreitung des Mindestlohns durch Lohnumwandlung“ (Februar 2020) erläutert die Problematik der Unterschreitung des Mindestlohns durch Entgeltumwandlung im Dachdeckerhandwerk und veranschaulicht dies durch ein ausführliches Beispiel.
- Die Ausgabe 10 der Reihe ZVDH-Unternehmer-Info (Dezember 2016) setzt sich ausführlich mit der Beschäftigung von Praktikanten, Schülern, Schulabgängern und Studenten auch in Bezug auf eine mögliche Geltung des tariflichen und gesetzlichen Mindestlohns auseinander.

Alle drei genannten Dokumente können von Mitgliedsbetrieben im internen Bereich unter [www.dachdecker.de](http://www.dachdecker.de) abgerufen werden. Die beiden ZVDH-Infoblätter sind zu finden unter *Informationen an Betriebe >> Tarif- und Sozialpolitik >> Einkommenspolitik*, die Ausgabe 10 der Reihe ZVDH-Unternehmer-Info über das Register *ZVDH-Unternehmer-Info*.

Auch die jeweils aktuelle Fassung des TV Mindestlohn ist über die Internetseiten der Berufsorganisation abrufbar: Sämtliche allgemeinverbindlichen und nicht allgemeinverbindlichen Tarifverträge im Dachdeckerhandwerk finden Innungsbetriebe im geschlossenen Mitgliederbereich unter dem Register *Tarifverträge*. Im frei für jedermann zugänglichen Bereich unter [www.dachdecker.de](http://www.dachdecker.de) werden in der Rubrik *Presse >> Tarifverträge* lediglich die allgemeinverbindlichen Tarifverträge bereitgestellt. Die über beide Wege abrufbare Übersicht „Allgemeinverbindliche Tarifverträge im Dachdeckerhandwerk“ mit jeweils neuestem Stand rundet das Thema ab.

## Teil 2 – Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Änderungen

### Verspätungs- und Säumniszuschlag

Wird eine Steuererklärung oder eine Steueranmeldung nicht oder nicht rechtzeitig abgegeben, kann das Finanzamt einen Verspätungszuschlag festsetzen. Geht ein Steuerbetrag nicht pünktlich ein, setzt das Finanzamt nach einer Schonfrist von 3 Tagen einen Säumniszuschlag fest: 1 Prozent des rückständigen Steuerbetrages für jeden angefangenen Monat der Säumnis, wobei auf 50,00 Euro abgerundet wird. Diese Zuschläge werden ab 1. Januar 2020 automatisiert festgesetzt, einen Ermessensspielraum gibt es dann nicht mehr.

### Nacherklärungen während einer laufenden Betriebsprüfung

NEU ab 2020: Die Finanzverwaltungen haben die Anweisung erhalten, sämtliche Nacherklärungen der Steuerpflichtigen zur Buß- und Strafgeldsachenstelle abzugeben, soweit diese im Zuge einer laufenden Außenprüfung (Betriebsprüfung) abgegeben werden. Ein entsprechender Ermessens- und Beurteilungsspielraum wird den Betriebsprüfern nicht mehr eingeräumt.

### Einkommensteuer

Nach den Verbesserungen in den Vorjahren greift die letzte Stufe des Familienentlastungsgesetzes in puncto Steuerfreistellung des Existenzminimums bei der Lohn- und Einkommensteuer: Ab 1. Januar 2020 steigt der Grundfreibetrag um 240,00 Euro auf 9.408,00 Euro. Bei zusammen veranlagten Ehepaaren oder eingetragenen Lebenspartnern liegt der Grundfreibetrag bei 18.816,00 Euro. Vom zu versteuernden Einkommen bleibt dieser Betrag jeweils steuerfrei. Dies bringt eine geringe Entlastung für jeden einkommensteuerpflichtigen Steuerzahler. Außerdem wird zum Ausgleich der so genannten „kalten Progression“ der Steuertarif 2020 mit Blick auf die geschätzte Jahresteuerrate angepasst. Dazu werden die Eckwerte des Steuertarifs um weitere 1,95 Prozent nach rechts verschoben. Der Eingangsteuersatz von 14 Prozent bleibt konstant.

### Höhere Pauschalen für Verpflegungsmehraufwand

Ab 1. Januar 2020 werden die seit der Euro-Einführung im Jahr 2002 geltenden Inlands-Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen angehoben. Die neuen Pauschalen bei einer beruflichen Abwesenheit von der Wohnung von mehr als 8 Stunden, für An- und Abreisetag bei einer mehrtägigen Auswärtstätigkeit sowie für Tage mit einer Abwesenheitsdauer von 24 Stunden betragen für Reisetage:

Abwesenheitsdauer	Pauschbetrag pro Kalendertag	
	bis 2019	ab 2020
≤ 8 Stunden	0,00 Euro	0,00 Euro
> 8 Stunden	12,00 Euro	14,00 Euro
An- und Abreisetag	12,00 Euro	14,00 Euro
24 Stunden	24,00 Euro	28,00 Euro

**Achtung:** Ab 1. Januar 2020 erhöhen sich auch die Kürzungsbeträge, wenn dem Arbeitnehmer anlässlich oder während einer beruflichen Auswärtstätigkeit vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten eine Mahlzeit zur Verfügung gestellt wird, unabhängig davon, ob die Mahlzeit konsumiert wird oder nicht. Die Verpflegungspauschalen sind bei Frühstück um 20 Prozent und bei Mittag-/Abendessen um 40 Prozent zu kürzen.

Anwendungszeitraum	Kürzung bis 2019	Kürzung ab 2020
Frühstück	4,80 Euro	5,60 Euro
Mittagessen	9,60 Euro	11,20 Euro
Abendessen	9,60 Euro	11,20 Euro

Im Dachdeckerhandwerk regelt § 36 Ziff. 1 des Rahmentarifvertrags für gewerbliche Arbeitnehmer, dass Mitarbeiter bei einer Auswärtsbeschäftigung ohne tägliche Rückkehr Anspruch auf die jeweils geltenden steuerfreien Verpflegungssätze haben.

### **Neue Sachbezugswerte bei Mahlzeiten**

Die Sachbezugswerte für unentgeltlich oder verbilligt an Arbeitnehmer einschließlich Auszubildende abgegebene Mahlzeiten betragen für das Kalenderjahr 2020 für ein Frühstück 1,80 Euro und für ein Mittagessen/Abendessen jeweils 3,40 Euro.

### **Neue Anforderungen bei steuerfreien Sachbezügen**

Ab 1. Januar 2020 gibt es eine klarere Abgrenzung zwischen Sachbezügen und Geldleistungen hinsichtlich der Anwendbarkeit der 44-Euro-Freigrenze. Sachbezüge, z.B. in Form von Gutscheinen oder Guthabekarten, bleiben steuer- und sozialabgabenfrei, wenn sie maximal 44,00 Euro im Monat betragen. Dieser Vorteil gilt nun jedoch nicht mehr, wenn der Mitarbeiter dafür Teile des Lohns oder Gehalts umwandelt. Sachbezüge müssen vielmehr zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt werden, ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen. Geldkarten, mit denen Barauszahlungen möglich sind oder PayPal-Zahlungen geleistet werden können, sind nicht mehr begünstigt.

Stellt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine Wohnung gegen Entgelt zur Verfügung, handelt es sich grundsätzlich um einen steuerpflichtigen Sachbezug. Ab 2020 wird ein Bewertungsabschlag in Höhe von einem Drittel der ortsüblichen Miete gewährt. Liegt die Kaltmiete nicht über 25,00 Euro pro m<sup>2</sup> und bei mindestens zwei Drittel der ortsüblichen Miete, profitieren die Parteien von einem Freibetrag. Die Leistung bleibt steuer- und sozialabgabenfrei.

### **Kurzfristige Beschäftigung**

Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arbeitgeber den Arbeitslohn für eine kurzfristige Beschäftigung mit 25 Prozent pauschal versteuern. Hinzu gerechnet werden müssen 5,5 Prozent Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer. Lohnsteuerrechtlich liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor, wenn der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird und die Dauer der Beschäftigung über 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht hinausgeht. Bei zwei weiteren Voraussetzungen gibt es ab dem Jahr 2020 Veränderungen: Die Höhe des Arbeitslohns während der Beschäftigungsdauer darf durchschnittlich 120,00 Euro (bis 2019: 72,00 Euro) je Arbeitstag nicht übersteigen und der auf eine Stunde umgerechnete Arbeitslohn darf durchschnittlich 15,00 Euro (bis 2019: 12,00 Euro) nicht übersteigen. Somit kommt diese Form der Beschäftigung im Dachdeckerhandwerk nicht mehr für alle Arbeitnehmer in Frage.

**Achtung:** Die Möglichkeit des pauschalen Lohnsteuerabzugs entfällt, wenn von Anfang an ein wiederholter Einsatz geplant ist. Die Lohnsteuerpauschalierung bleibt aber möglich, solange nur keine – anfängliche – Wiederholungsabsicht besteht.

### **Betriebliche Gesundheitsförderung**

Bietet der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern spezielle Gesundheitsleistungen, wie z.B. ein Rückentrainingsprogramm, an oder leistet er entsprechende Zuschüsse zu Gesundheitsmaßnahmen, so steigt der jährliche steuerbefreite Höchstbetrag hierfür ab dem Jahr 2020 von 500,00 Euro auf 600,00 Euro je Arbeitnehmer und Kalenderjahr. Begünstigt sind die Leistungen nur, wenn sie zusätzlich zum geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt werden. Tipp: Extras dienen nicht nur der Gesundheit und damit einem möglicherweise geringeren Ausfallrisiko, sondern auch der Mitarbeiterbindung. Studien zeigen, dass Mitarbeiter derartige Arbeitgeberleistungen positiv wahrnehmen.

### **Job-Ticket**

Arbeitgeberleistungen zu Aufwendungen der Arbeitnehmer für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, so genannte Job-Tickets, waren bislang steuerfrei unter Anrechnung auf die Entfernungspauschale und die Werbungskosten des Arbeitnehmers. Künftig können Arbeitgeber die Ausgabe eines Job-Tickets mit 25 Prozent pauschal versteuern, und zwar auch dann, wenn das Job-Ticket nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt angeschafft wird, d.h. einen Lohnbestandteil darstellt. Die pauschal besteuerten Zuschüsse werden nicht auf die Entfernungspauschale angerechnet, mindern also nicht den

Werbungskostenabzug des Arbeitnehmers. Damit gewinnt das Job-Ticket bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen an Attraktivität.

### **Weiterbildungen**

Schon bisher führten berufliche Fort- oder Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers beim Arbeitnehmer nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn, wenn diese Bildungsmaßnahmen im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt werden. Ab 2020 müssen auch solche Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers nicht versteuert werden, die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers dienen. Das betrifft zum Beispiel Sprachkurse, die nicht arbeitsplatzbezogen sind, sondern ganz allgemein eine Fortentwicklung der beruflichen Kompetenzen des Arbeitnehmers zum Ziel haben.

### **Steuerbefreiung für Dienstfahräder**

Die Steuerbefreiung des geldwerten Vorteils aus der Überlassung eines Dienstfahrrads durch den Arbeitgeber an Arbeitnehmer wird bis zum 31. Dezember 2030 verlängert.

### **Elektrofahrzeuge**

Mit dem Klimaschutzprogramm 2030 der Bundesregierung wird die Anschaffung von Elektrofahrzeugen stärker als bislang gefördert. Bis 2025 erhalten Käufer eines Elektrofahrzeugs eine erhöhte Kaufprämie: Bei einem Listenpreis von bis zu 40.000,00 Euro gibt es 6.000,00 Euro, für Plug-In-Hybridfahrzeuge, die auch mit Verbrennungsmotor fahren, gewährt der Staat einen Zuschuss von 4.500,00 Euro. Bei Anschaffungskosten zwischen 40.000,00 Euro und 65.000,00 Euro erhalten die Käufer bei einem reinen E-Wagen 5.000,00 Euro, für einen Plug-In-Hybriden 4.000,00 Euro.

Darüber hinaus gilt: Für batterieelektrische Fahrzeuge, die bis zum 31. Dezember 2020 erstmals zugelassen werden, wird 10 Jahre lang keine Kfz-Steuer fällig. Nach einem Halterwechsel innerhalb dieser 10 Jahre wird dem neuen Fahrzeughalter die Steuerbefreiung für den dann noch verbleibenden Zeitraum gewährt. Hybridfahrzeuge, die auch von einem Verbrennungsmotor angetrieben werden, profitieren nicht von diesem Steuervorteil. Für Dienstwagen gilt seit 2019 ein weiteres Privileg: Elektro- und Plug-In-Hybridfahrzeuge werden pauschal mit 0,5 Prozent des Listenpreises versteuert. Zum Vergleich: Verbrenner müssen mit 1 Prozent des Listenpreises beim Finanzamt angesetzt werden. Und auch das Laden des Elektroautos beim Arbeitgeber muss nicht als geldwerter Vorteil versteuert werden.

Reine Elektrofahrzeuge mit einer Gesamtmasse bis 7,5 Tonnen, die zum Anlagevermögen gehören, können im ersten Jahr neben der gewöhnlichen AfA mit 50 Prozent der Anschaffungskosten abgeschrieben werden.

### **Steuersoftware**

Nach einem Systemwechsel der Steuersoftware oder einer Datenauslagerung müssen Unternehmen alte Programme künftig nicht mehr 10 Jahre aufbewahren, sondern nur noch 5 Jahre. Danach müssen sie die Steuerunterlagen lediglich auf einem maschinell lesbaren und auswertbaren Datenträger speichern.

### **Baukindergeld**

Am 31. Dezember 2020 endet die Frist zum Erhalt des Baukindergelds. Entscheidend ist dabei das Datum des Abschlusses des notariellen Kaufvertrags.

### **Sonderabschreibung für Vermieter**

Immobilieigentümer können unter bestimmten Voraussetzungen für neue Wohnungen, die sie mindestens 10 Jahre lang vermieten, neben der regulären linearen Abschreibung von 2 Prozent zukünftig eine Sonderabschreibung in Anspruch nehmen. Sie beträgt im Jahr der Anschaffung oder Fertigstellung sowie in den folgenden 3 Jahren bis zu 5 Prozent jährlich. Die AfA steigt somit für die ersten 4 Jahre von bislang 8 auf 28 Prozent. Die Bemessungsgrundlage liegt bei maximal 2.000,00 Euro je m<sup>2</sup> Wohnfläche. Um die Sonderabschreibung nutzen zu können, muss der Bauantrag zwischen 1. September 2018 und 31. Dezember 2021 gestellt werden (worden sein) und neuen Wohnraum in einem neuen oder

bestehenden Gebäude schaffen. Zudem dürfen die Anschaffungs- und Herstellungskosten je m<sup>2</sup> nicht über 3.000,00 Euro liegen.

### **Steuerliche Förderung von energetischen Maßnahmen**

Energetische Sanierungsmaßnahmen an selbstgenutztem Wohneigentum werden ab 1. Januar 2020 für einen befristeten Zeitraum von 10 Jahren durch einen prozentualen Abzug der Aufwendungen von der Steuerschuld gefördert. Förderfähig sind Einzelmaßnahmen, die auch von der KfW als förderfähig eingestuft sind, wie u.a. die Wärmedämmung von Wänden, Dachflächen oder Geschossdecken sowie die Erneuerung der Fenster oder Außentüren. Je Objekt beträgt die Steuerermäßigung 20 Prozent der Aufwendungen, maximal insgesamt 40.000,00 Euro. Der Abzug von der Steuerschuld erfolgt im Jahr des Abschlusses der Maßnahme und im folgenden Kalenderjahr in Höhe von höchstens 7 Prozent der Aufwendungen – höchstens jeweils 14.000,00 Euro – und im zweiten folgenden Kalenderjahr in Höhe von 6 Prozent der Aufwendungen – höchstens 12.000,00 Euro.

Da durch die neue steuerliche Förderung auch das Dachdeckerhandwerk profitieren wird, hat der ZVDH zu der Thematik das 10-seitige Infoblatt „Neue steuerliche Förderung von energetischen Sanierungsmaßnahmen“ (Januar 2020) erstellt, das die wichtigsten Fragen beantwortet und ausführlich auf die einzuhaltenden energetischen Mindestanforderungen eingeht. Das Infoblatt ist im internen Mitgliederbereich abrufbar unter *Informationen für Betriebe >> Recht >> Steuer- und Wirtschaftsrecht*.

### **Umsatzsteuer – Kleinunternehmer-Regelung**

Ab dem 1. Januar 2020 wird die Umsatzgrenze für Kleinunternehmer angehoben: Die Kleinunternehmer-Regelung kann von Unternehmern dann in Anspruch genommen werden, wenn der Umsatz im vorangegangenen Kalenderjahr die Grenze von 22.000,00 Euro nicht überschritten hat. Bislang lag die Grenze bei 17.500,00 Euro. Weiterhin gilt, dass obendrein der voraussichtliche Jahresumsatz für das laufende Kalenderjahr maximal 50.000,00 Euro betragen darf. Diese Umsatzgrenze bleibt unverändert.

**Achtung:** Kleinunternehmer haben kein Recht auf Vorsteuererstattung. Unternehmer können auf die Kleinunternehmerschaft verzichten und zur Umsatzsteuer optieren. Es gibt dafür keine besonderen Formvorschriften. Neben der schriftlichen Mitteilung des Verzichts steht dem Unternehmer der Weg der Abgabe von Umsatzsteuer-Voranmeldungen und einer Umsatzsteuer-Jahreserklärung mit Eintragungen in den für Regelbesteuerte vorgesehenen Feldern offen. Wichtig: Der Verzicht bindet den Unternehmer für mindestens 5 Kalenderjahre.

### **Umsatzsteuer – Istbesteuerung**

Bis 2019 durften Unternehmen, deren Gesamtumsatz im vorangegangenen Kalenderjahr nicht über 500.000,00 Euro betragen hat, die Umsatzsteuer erst dann an das Finanzamt abführen, wenn sie das Entgelt von ihrem Auftraggeber vereinnahmt hatten (Istbesteuerung). Diese Umsatzgrenze wird ab dem 1. Januar 2020 auf 600.000,00 Euro angehoben und damit ein Gleichklang zur Buchführungspflichtgrenze hergestellt. Laut DATEV lag der durchschnittliche Umsatz von Einzelunternehmen und Personengesellschaften im Wirtschaftszweig Dachdeckerei/Bauklempnerei im Veranlagungsjahr 2018 bei 542.268,00 Euro, sodass von dieser Anhebung viele Betriebe im Dachdeckerhandwerk profitieren dürften.

### **Luftverkehrssteuer**

Ab 1. April 2020 steigt die Luftverkehrsabgabe pro Flugticket und Fluggast von 7,37 Euro auf 13,03 Euro in der Distanzklasse 1 (Kurzstrecken, Flüge in alle europäischen Länder, Russland, Türkei, Marokko, Algerien und Tunesien), von 23,01 Euro auf 33,01 Euro in der Distanzklasse 2 (Mittelstrecken, Flüge in nördliches Afrika ohne die o.g. Länder und Naher Osten) und von 41,43 Euro auf 59,43 Euro bei Langstrecken (übrige Ziele).

### **Erstattungsverfahren der Krankenkassen nach dem AAG**

Ab 1. Januar 2020 dürfen in den Anträgen auf Erstattung an die Krankenkasse vom Arbeitgeber keine personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers (z.B. Name, Versicherungs- oder

Personalnummer) mehr im Feld „Verwendungszweck“ übermittelt werden. Andernfalls gibt die Krankenkasse in der Überweisung stattdessen lediglich den allgemeinen Hinweistext „Erstattung AAG“ an.

### **Zusatzbeitrag für Gesetzliche Krankenversicherung**

Der durchschnittliche Zusatzbeitrag, den alle gesetzlichen Krankenkassen zum allgemeinen Beitragssatz von 14,6 Prozent erheben, steigt zum 1. Januar 2020 von 0,9 auf 1,1 Prozent. Den Zusatzbeitrag teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer seit 2019 je zur Hälfte (paritätisches Prinzip). Allerdings bedeutet die durchschnittliche Erhöhung nicht, dass dieser bei der jeweiligen Krankenkasse des Arbeitnehmers steigt. Über die tatsächliche Höhe entscheiden die Gremien der Kassen individuell, wobei Krankenkassen ihre Zusatzbeiträge nicht anheben dürfen, solange sie über mehr als eine Monatsausgabe Betriebsmittel und Rücklagen verfügen.

### **KV-Beiträge bei Betriebsrenten**

Ab 1. Januar 2020 gilt für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (hierzu zählen auch die über die SOKA-DACH abgewickelten Produkte der Rentenbeihilfe, der TZR01 und der TZR plus) im Beitragsrecht der gesetzlichen Krankenversicherung (KV) ein monatlicher Freibetrag in Höhe von 159,25 Euro, der jedes Jahr steigen soll. Rund 4 Mio. gesetzlich krankenversicherte Betriebsrentner werden dadurch ganz oder teilweise von Beiträgen befreit. Bei einem durchschnittlichen KV-Beitrag von 15,5 Prozent macht das 24,68 Euro (2020). Der Freibetrag gilt für monatliche Zahlungen und für einmalige Kapitalauszahlungen. Bisher mussten Betriebsrentner volle Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge auf ihre Renten zahlen, lediglich Betriebsrenten bis zu einer Freigrenze von 155,75 Euro blieben verschont. Bei höheren Renten waren Beiträge auf den gesamten Betrag fällig.

Für die Beitragsbemessung in der Pflegeversicherung gilt weiter die bisherige Regelung: Beitragsfreiheit bei monatlichen beitragspflichtigen Einnahmen aus Versorgungsbezügen und Arbeitseinkommen bis 159,25 Euro (2020), wird dieser Betrag überschritten, sind die Betriebsrenten vom ersten Euro an beitragspflichtig.

### **Entgeltumwandlung in die bAV**

Analog zur Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung steigen im Jahr 2020 die Grenzen für die steuer- und sozialabgabenfreien Beträge im Rahmen der Bruttoentgeltumwandlung für die betriebliche Altersversorgung (bAV). Arbeitnehmer können derart bis zu 4 Prozent der jeweils aktuellen Beitragsbemessungsgrenzen in den Sozialversicherungen ohne Abzug von Sozialabgaben und 8 Prozent ohne Abzug von Steuern über einen der 5 Durchführungswege – z.B. Tarifliche Zusatzrente 01 oder Tarifliche Zusatzrente Plus als SOKA-DACH-Pensionskassenlösung – umwandeln. Der maximale sozialabgabenfreie Anteil erhöht sich gegenüber dem Vorjahr von 268,00 Euro auf 276,00 Euro monatlich, der steuerfreie Teil von 536,00 Euro auf 552,00 Euro. Für den Arbeitgeber bedeutet das eine Ersparnis bei den Lohnnebenkosten von über 40 Prozent des Beitrags. Beim Arbeitnehmer unterliegen seine Beiträge nicht der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

### **Rürup-Rente**

Die Rürup-Rente ist wie die gesetzliche Rente eine reine Leibrente, die bis ans Lebensende des Rentners gezahlt wird. Im Unterschied zur umlagefinanzierten gesetzlichen Rente ist sie kapitalgedeckt. Die monatlich oder jährlich gezahlten und nach Abzug der Kosten verzinsten Rürup-Beiträge wandern in einen Kapitalstock, aus dem bei Rürup-Rentenversicherungen dann die lebenslange Rürup-Rente geleistet wird. Für Selbstständige bietet die Rürup-Rente oft die einzige Möglichkeit einer staatlich geförderten Altersvorsorge.

Die Rahmenbedingungen haben sich im Jahr 2020 erneut verbessert. Unternehmer können für Beiträge, die sie im Rahmen der privaten Altersvorsorge in einen Rürup-Rentenvertrag zahlen, höhere Sonderausgaben ansetzen: Von den Beitragszahlungen sind 90 Prozent als Sonderausgaben abziehbar. Bis zum Jahr 2025 steigt der mögliche Sonderausgabenansatz um jährlich 2 Prozentpunkte. Im Jahr 2025 können dann 100 Prozent der gezahlten Beiträge als Sonderausgaben geltend gemacht werden. Hinweis: Die genannten Sätze gelten

auch für Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, zu berufsständischen Versorgungseinrichtungen sowie zu einer Basis-Berufsunfähigkeitsversicherung.

Allerdings gelten – ggf. für die Addition der Beiträge an die o.g. Einrichtungen – folgende Höchstbeträge: 2020 dürfen Ledige maximal 25.046,00 Euro einbezahlen, zusammen veranlagte Ehepartner 50.092,00 Euro. Als Sonderausgaben können somit 22.541,00 Euro bzw. 45.082,00 Euro geltend gemacht werden. Grundlage für die Berechnung ist die Beitragsbemessungsgrenze der knappschaftlichen Rentenversicherung West von 101.400,00 Euro im Jahr und deren Beitragssatz von 24,7 Prozent.

### **Arbeitslosenversicherung**

Der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung wird zum 1. Januar 2020 – befristet bis 31. Dezember 2022 – um 0,1 Prozentpunkte auf 2,4 Prozent des Bruttoeinkommens gesenkt. Die Beiträge werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils zur Hälfte aufgebracht. Arbeitgeber und Beschäftigte werden durch die Regelung zusammen um jeweils rund 600 Millionen Euro pro Jahr entlastet, so die Bundesregierung.

### **Neuerungen bei der A1-Bescheinigung**

Wer als Arbeitnehmer oder Selbstständiger grenzüberschreitend innerhalb der EU oder in Island, Liechtenstein, Norwegen oder der Schweiz arbeitet, benötigt eine A1-Bescheinigung. Dies soll der Bekämpfung von Schwarzarbeit und Lohndumping dienen. Sind Arbeitnehmer nur vorübergehend in einem anderen EU-Mitgliedsland tätig (sogenannte Entsendung), gilt ausnahmsweise weiterhin das Recht des Entsendestaats. Mit einer A1-Bescheinigung können Arbeitnehmer und andere Erwerbstätige nachweisen, ob für sie das Recht des Wohnstaates (Entsendestaates) oder die Vorschriften eines ausländischen Staates maßgebend sind. Die A1-Bescheinigung dokumentiert in diesen Fällen, dass die im Ausland erwerbstätige Person weiter dem deutschen Recht unterliegt. Der Vorteil: Eine gleichzeitige Beitragszahlung in mehreren Mitgliedstaaten und ein Wechsel zwischen den Sozialversicherungssystemen werden dadurch vermieden.

Die Verpflichtung zur Mitführung einer A1-Bescheinigung ist keineswegs neu, sondern besteht bereits seit dem 1. Mai 2010. Jedoch wurde die Einhaltung dieser Rechtspflicht im Ausland bisher selten kontrolliert. In der Folge wurde das Thema oftmals ignoriert. Dies hat sich geändert, denn eine EU-Verordnung schreibt allen Arbeitgebern ab dem 1. Juli 2019 verpflichtend das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren vor. Soweit der Arbeitgeber nicht über ein Entgeltabrechnungsprogramm verfügt, kann der elektronische Antrag mittels einer Ausfüllhilfe aus sv.net gestellt werden. Mit der Umstellung von der früher ebenfalls geltenden Papierform auf das elektronische Verfahren gehen verstärkte staatliche Kontrollen einher.

Folgende Neuerungen wurden bei der A1-Bescheinigung zum 1. Januar 2020 wirksam:

- Verpflichtende Angabe zum Wohnstaat des Arbeitnehmers,
- verpflichtende Angaben „Beginn der Entsendung“ und „Ende der Entsendung“,
- Angabe von insgesamt 11 anstatt wie bisher 4 Beschäftigungsstellen,
- unter „Beschäftigungsstaat“ können nur Mitgliedsstaaten (EU, EWR und Schweiz) ausgewählt werden.

### **Entlastung bei der Pflege von Eltern**

Erwachsene Kinder, deren Eltern pflegebedürftig sind, sind mit Beginn des Jahres 2020 ab einem Bruttojahreseinkommen von 100.000,00 Euro zu Unterhaltszahlungen verpflichtet, wenn diese die Pflege nicht selbst finanzieren können. Entscheidend ist bei der neuen Grenze das versteuernde Einkommen des Kindes, also das Brutto-Jahresgehalt zuzüglich eventueller Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung sowie Einkünfte aus Kapitalvermögen, abzüglich Werbungskosten, Sonderausgaben, Vorsorgeaufwendungen und möglicher

Freibeträge. Vorhandenes Vermögen des Kindes bleibt unberücksichtigt, ebenso das Einkommen des Ehepartners. Bislang konnte das Sozialamt verlangen, dass die Angehörigen ihre finanziellen Rücklagen anzapfen, um die Pflege der Eltern zu bezahlen. Gleichzeitig gab es so genannte Mindestselbstbehalte, die dem Unterhaltspflichtigen erhalten bleiben mussten und von den Gerichten festgelegt wurden – entscheidend war der Einzelfall. Die selbstbewohnte Immobilie, das eigene Kraftfahrzeug oder Rücklagen für die Altersvorsorge waren aber in jedem Fall vor einem Zugriff sicher. Nun gilt für die Sozialhilfeträger eine Vermutungsregel: In Fällen, in denen die Behörden ein Einkommen über der genannten Schwelle vermutet, müssen Betroffene ihr Einkommen offenlegen.

### **Urlaubsabgeltungen bei Tod des Arbeitnehmers**

Bislang waren Urlaubsabgeltungen nach Beendigung der Beschäftigung durch Tod des Arbeitnehmers nicht dem sozialversicherungsrechtlich relevanten Arbeitsentgelt zuzurechnen und damit nicht beitragspflichtig. Der Europäische Gerichtshof hatte im Jahr 2014 entschieden, dass der arbeitsrechtliche Anspruch auf (Rest-)Urlaubsabgeltung nicht mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Todes des Arbeitnehmers verfällt, sondern auf die Erben übergeht. Das Bundesarbeitsgericht hat seine Rechtsprechung nun entsprechend angepasst. Dies führt nach Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung dazu, dass Urlaubsabgeltungen bei Tod des Arbeitnehmers, die nach dem 22. Januar 2019 (Datum des BAG-Urteils) gezahlt wurden/werden, Arbeitsentgelt sind und den dafür vorgesehenen Regelungen der Beitragspflicht unterliegen. Es bleibt abzuwarten, ob diese Auffassung vor Gericht Bestand hat.

## **Teil 3 – Wirtschaftsrechtliche und sonstige Änderungen**

### **Registrierungspflicht Transparenzregister**

Mit dem Geldwäschegesetz sind für Unternehmen unerwartete Pflichten hinzugekommen. Juristische Personen des Privatrechts in der Rechtsform einer GmbH, UG (haftungsbeschränkt), Limited oder AG sowie alle eingetragenen Personengesellschaften, etwa OHG sowie KG mit der Sonderform GmbH & Co. KG sind grundsätzlich meldepflichtig. Diese Gesellschaften, selbst wenn sie nur eine sogenannte Ein-Personen-Gesellschaft sind, müssen dem elektronischen Transparenzregister ([www.transparenzregister.de](http://www.transparenzregister.de)) Angaben zu ihren wirtschaftlichen Eigentümern machen.

Der ZVDH hat hierzu ein ausführliches Infoblatt erstellt, das Innungsbetriebe im internen Mitgliederbereich unter *Informationen an Betriebe >> Recht >> Verschiedene Rechtsgebiete* abrufen können.

### **Strengere Geldwäschevorschriften**

Strengere Meldevorschriften u.a. für Immobilienmakler und Notare sowie eine neue von Goldhändlern einzuhaltende Anonymitätsgrenze sollen den Kampf gegen Geldwäsche und Terrorfinanzierung verbessern. Zudem soll der Zahlungsweg für Schwarzlohnzahlungen oder Steuerhinterziehung erschwert werden. Makler und Notare sind ab dem 1. Januar 2020 bei Mietverträgen ab einer Monatsmiete von 10.000,00 Euro zu einer Meldung wegen des Verdachts auf Geldwäsche verpflichtet. Im Handel mit Edelmetallen sinkt die Obergrenze beim anonymen Kauf von 10.000,00 Euro auf 2.000,00 Euro. Größere Käufe erfordern eine Dokumentation des Personalausweises.

### **Schwarzarbeit**

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) hat ab 2020 mehr Befugnisse im Kampf gegen illegale Beschäftigung, Steuerhinterziehung und Sozialleistungsmissbrauch. Die Ermittler dürfen bspw. auch solche Fälle illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit prüfen, bei denen Dienst- oder Werkleistungen noch gar nicht erbracht wurden, sich aber bereits anbahnen – etwa auf so genannten Tagelöhner-Treffpunkten.

## **Berufsbildung**

Mit dem „Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung (BBiMoG)“ treten zum 1. Januar 2020 neue Regelungen im Bereich der Berufsbildung in Kraft.

**Freistellung:** Bisher ist die Freistellung für den Besuch der Berufsschule und für die Teilnahme an Prüfungen auf jugendliche Auszubildende begrenzt. Künftig gilt diese Regelung auch für volljährige Auszubildende. Weiter sind Auszubildende an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, für den gesamten Arbeitstag freizustellen. Neu ist auch, dass alle Auszubildende vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigt werden dürfen. Weiter müssen alle Auszubildende an einem Berufsschultag pro Woche für den ganzen Arbeitstag freigestellt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass der Berufsschultag mehr als 5 Unterrichtsstunden à 45 Minuten umfasst. Dabei ist der Berufsschultag mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit auf die Ausbildungszeit anzurechnen. Die Regelung gilt spiegelbildlich auch für Berufsschulwochen (Blockunterricht). Somit können Auszubildende in Berufsschulwochen generell nicht im Betrieb beschäftigt werden. Lediglich höchstens 2 Stunden wöchentlich dürfen Auszubildende in Berufsschulwochen an zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsveranstaltungen teilnehmen. Die Berufsschulwoche ist mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit auf die Ausbildungszeit anzurechnen. Voraussetzung ist, dass die Berufsschulwoche insgesamt mindestens 25 Stunden an 5 Tagen umfasst.

**Fachliteratur:** Im neuen Berufsbildungsgesetz wird ausdrücklich klargestellt, dass Fachliteratur unter die Lernmittelfreiheit fällt. Fachliteratur gehört damit wie Werkzeuge und Werkstoffe zu den Ausbildungsmitteln, die der Ausbildungsbetrieb dem Auszubildenden kostenfrei zur Verfügung stellen muss, sofern sie für die Berufsbildung im Allgemeinen und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen im Besonderen erforderlich ist.

**Mindestausbildungsvergütung:** Von der Einführung einer Mindestausbildungsvergütung – siehe hierzu auch Teil 1 unserer Serie – ist das Dachdeckerhandwerk nicht unmittelbar betroffen, da es mit dem Ausbildungsvergütungstarifvertrag für gewerbliche Auszubildende und mit der Tarifempfehlung für kaufmännische und technische Auszubildende über den festgelegten Mindestausbildungsvergütungen liegt und diese Vereinbarungen Vorrang haben.

**Teilzeit-Ausbildung:** Ab dem 1. Januar 2020 wird die Teilzeitausbildung als mögliche Ausbildungsform ins BBiG aufgenommen. Voraussetzung ist stets, dass der Ausbildungsbetrieb mit der Teilzeitausbildung einverstanden ist. Folgende Regeln sind bei der Teilzeitausbildung zu beachten: Die Kürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit darf nicht mehr als 50 Prozent der normalen Ausbildungszeit betragen. Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend der Kürzung, höchstens jedoch bis zum 1,5-fachen der Ausbildungsdauer laut Ausbildungsordnung. Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung ist auf ganze Monate abzurunden. Eine Verkürzung der Gesamtausbildungszeit oder eine vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung ist auch in der Teilzeitausbildung möglich. Berufsschule und überbetriebliche Lehrlingsunterweisung sind jedoch weiterhin nur in Vollzeit möglich.

**Aufstiegsfortbildung:** Der in der Praxis etablierte Begriff der „Aufstiegsfortbildung“ wird durch den Begriff der „höherqualifizierenden Berufsbildung“ ersetzt. Darunter ist die Gesamtheit der Fortbildungen zu verstehen, mittels derer die berufliche Handlungsfähigkeit erweitert wird und somit ein beruflicher Aufstieg ermöglicht werden kann.

**Bachelor Professional:** Der/die Dachdeckermeister/in **darf künftig zusätzlich** neben dem Meistertitel die Fortbildungsabschlussbezeichnung „Bachelor Professional“ führen. Durch die englischen Bezeichnungen möchten Bundesregierung und Bundestag die internationale Anschlussfähigkeit sichern. Der Meistertitel wird damit formell nicht zu einem akademischen Abschluss, ist ihm aber im Sinne des Deutschen Qualifikationsrahmens im Niveau gleichgestellt. Die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes wurde bereits in der Handwerksordnung festgeschrieben und bezieht sich damit auch auf eine in der Vergangenheit bestandene Meisterprüfung.

### **Aufstiegs-BaföG**

Mit dem Aufstiegs-BAföG (ehemals Meister-BaföG) werden Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung durch Beiträge zu den Kosten der Bildungsmaßnahme und zum Lebensunterhalt finanziell unterstützt. Ab 1. August 2020 gibt es Verbesserungen. Anspruch besteht dann für jede der im BBiG und in der Handwerksordnung verankerten Fortbildungsstufe neu, unter Umständen also mehrfach, z.B. vom Gesellen zum Meister, vom Meister zum Fachwirt. Der einkommensabhängige Zuschuss zum Unterhalt (bisher nur 50 Prozent, Rest als Darlehen) wird ein Vollzuschuss, genauso wie der Unterhaltsbeitrag pro Kind bei Verheirateten (je 235,00 Euro pro Monat). Der Kinderbetreuungszuschlag für Alleinerziehende steigt um 20,00 Euro auf 150,00 Euro pro Monat für jedes Kind bis 14 Jahre. Lehrgangs- und Prüfungskosten werden zu 50 Prozent (bisher 40 Prozent) bezuschusst, der Rest als Darlehen gewährt. Stundungs- und Erlassmöglichkeiten zur Rückzahlung werden darüber hinaus ausgeweitet. Alle Regelungen finden sich online unter [www.aufstiegs-bafog.de](http://www.aufstiegs-bafog.de).

### **Eingliederungszuschuss für Ältere**

Arbeitgeber können von den Agenturen für Arbeit und Jobcentern mit einem Eingliederungszuschuss in Höhe von bis zu 50 Prozent des Arbeitsentgelts gefördert werden, wenn sie Arbeitsuchende mit Vermittlungshemmnissen einstellen. Allgemein können die Zuschüsse längstens bis zu zwölf Monate gewährt werden, bei über 50-jährigen Arbeitsuchenden nach einer bis Ende 2019 befristeten Sonderregelung bis zu 36 Monate. Mit Wirkung vom 1. Januar 2020 wird die Sonderregelung für die älteren Arbeitsuchenden mit Vermittlungshemmnissen um vier Jahre bis Ende 2023 verlängert.

### **Fachkräfte aus Nicht-EU-Ländern**

Um die Arbeitsmigration aus dem außereuropäischen Ausland zu erleichtern, hat die Bundesregierung im Rahmen des Migrationspakets das Fachkräfteeinwanderungsgesetz verabschiedet. Es tritt zum 1. März 2020 in Kraft. Arbeitnehmer aus so genannten Drittstaaten (Ländern außerhalb der Europäischen Union) dürfen dann einfacher nach Deutschland ziehen. Der Arbeitgeber muss nicht mehr nachweisen, dass er keinen Mitarbeiter in der EU gefunden hat und die Agentur für Arbeit muss nicht mehr prüfen, ob nicht eine inländische Fachkraft zu Verfügung stünde. Die Fachkräfte benötigen dafür eine Berufsausbildung, die der deutschen gleichwertig ist. Zudem müssen sie nachweisen, dass sie den Lebensunterhalt für sich und Familienangehörige selbst bestreiten können. Arbeitnehmer ab 46 Jahren müssen mindestens 3.685,00 Euro Bruttoarbeitsentgelt im Monat erhalten oder bereits angemessen für das Alter vorgesorgt haben. Die Regelung soll sicherstellen, dass aus dem Ausland zugezogene nicht mehr ganz junge Arbeitnehmer im Ruhestand nicht auf Sozialleistungen angewiesen sind.

An der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU ändert das neue Gesetz nichts, sie bleibt erhalten. Allerdings ist das Verfahren nach wie vor an klare Regeln gebunden. Voraussetzungen für eine Arbeitserlaubnis sind

- deutsche Sprachkenntnisse, in der Regel auf dem Niveau B1;
- die Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses. Das ist besonders wichtig, denn damit bekommen Arbeitgeber die Gewissheit, dass die ausländische Fachkraft vergleichbare Kenntnisse und Kompetenzen hat wie die hieszulande Ausgebildeten;
- ein Arbeitsvertrag. Zur Arbeitssuche kann ein Visum für 6 Monate beantragt werden. Häufiger wird es vermutlich vorkommen, dass sich Arbeitgeber und auch die interessierten Fachkräfte aus Drittstaaten Unterstützung suchen. Die Bundesagentur für Arbeit steht dafür bereit.

### **Geduldete**

Am 1. Januar 2020 tritt das „Gesetz über Duldung der Ausbildung und Beschäftigung“ in Kraft. Es lockert die bereits existierenden Regeln für die Duldung von Auszubildenden und

führt mit der Beschäftigungsduldung einen neuen Status ein. Damit soll sowohl Arbeitgebern als auch Geduldeten mehr Rechtssicherheit gegeben werden.

### **Neue Verkehrsregeln**

Die verkehrsrechtlichen Änderungen, die im Laufe des Jahres 2020 in Kraft treten, bedeuten für Teilnehmer im Straßenverkehr neben einigen Verbesserungen vor allem eins: Fehlverhalten wird deutlich teurer. Positiv sind viele Neuerungen für Fahrradfahrer. Sie werden durch neue Regelungen mehr geschützt. Das Wichtigste im Überblick:

**Falschparken:** Die Bußgelder für das Parken auf Fuß- und Radwegen sowie in zweiter Reihe steigen von 15,00 Euro auf bis zu 100,00 Euro. Gleiches gilt für das Halten auf einem Schutzstreifen für Fahrradfahrer. Werden Verkehrsteilnehmer behindert, entsteht ein Schaden oder parkt man länger als eine Stunde auf dem Fuß- oder Radweg, droht dem Fahrer sogar 1 Punkt im Verkehrszentralregister in Flensburg.

**Mehr Schutz für Radfahrer:** Bisher war der Abstand, den ein Autofahrer beim Überholen eines Radfahrers einhalten muss, nicht genau geregelt. In der Straßenverkehrsordnung war lediglich festgeschrieben, dass Autofahrer dabei „ausreichenden“ Sicherheitsabstand halten müssen. Künftig ist für das Überholen von Fahrradfahrern, E-Scootern und Fußgängern durch Fahrzeuge ein Mindestabstand von 1,5 Metern innerorts und 2 Metern außerhalb von Ortschaften einzuhalten. Um Abbiegeunfälle zu vermeiden, dürfen Lkw über 3,5 Tonnen zudem beim Rechtsabbiegen nur im Schrittempo fahren – also maximal 11 km/h. Bei Missachtung drohen 70,00 Euro Bußgeld. Weiterhin weist ein neues Verkehrsschild auf ein komplettes Überholverbot von Zweirädern auf bestimmten Abschnitten hin. Neu ist auch ein Schild für Radschnellwege. Es kennzeichnet Straßen, auf denen nur Fahrradfahrer und Elektrokleinstfahrzeuge unterwegs sein dürfen.

**Grüner Pfeil:** Ein weiteres neues Verkehrsschild mit einem grünen Pfeil erlaubt ausschließlich Radfahrern das Rechtsabbiegen, nachdem sie vorher angehalten haben. Analog zu Tempo-30-Zonen für Autos sind in Zukunft auf Fahrrad-Zonen möglich. Alle Änderungen treten 2020 in Kraft.

**Rettungsgasse:** Wer in einem Stau keine Rettungsgasse bildet, diese blockiert oder selbst befährt, muss künftig mit einer Geldstrafe zwischen 200,00 Euro und 320,00 Euro rechnen. Hinzu kommen ein Monat Führerscheinentzug und 2 Punkte in Flensburg.

**Moped mit 15:** Die Bundesländer dürfen demnächst Jugendlichen erlauben, den Führerschein Klasse AM schon mit 15 Jahren zu machen. Damit ist dann das Fahren von Kleinkrafträdern, Mopeds und vierrädrigen Leichtkraftfahrzeugen bis 45 km/h gestattet. Schleswig-Holstein plant eine entsprechende Landesverordnung.

**Abbiegeassistent für Lkw:** Ab dem 1. Juli 2020 müssen neue Lkw ab 18,75 m Fahrzeuglänge mit einem Abbiegeassistenten und mitblinkenden Seitenmarkierungsleuchten ausgestattet sein. Für Bestandsfahrzeuge gilt die Regelung ab 1. Juli 2022.

**Anforderungen an Neuwagen:** Für die Typgenehmigung neuer Fahrzeugmodelle gilt ab dem 1. Januar 2020 die Pflicht zum Fuel Consumption Monitoring (FCM). Verbrauchsdaten wie der Durchschnittsverbrauch müssen lebenslang gespeichert werden. Damit soll eine Abweichung des Typgenehmigungswertes und des realen Verbrauchs besser kontrolliert werden können. Vom 21. Dezember 2020 an müssen Radios in neuen Fahrzeugen sowie neue stationäre Radiogeräte mit Display den Empfang und die Wiedergabe des Digitalradios DAB+ ermöglichen. Damit werden EU-Regelungen zur Interoperabilität beim Radioempfang in nationales Recht umgesetzt. In Deutschland sind mehr als 260 unterschiedliche lokale und überregionale Programme über DAB+ verfügbar. Die Abdeckung erreicht 98 Prozent der Fläche der Bundesrepublik, die Autobahnen sind dabei komplett abgedeckt.

### **BIM wird Standard**

Die IT-gestützte Planungsmethode Building Information Modeling (BIM) ermöglicht eine verbesserte Wertschöpfung und Leistung über den gesamten Lebenszyklus eines Gebäudes durch einen schnellen Zugang zu detaillierten Gebäudeinformationen und eine effiziente Zusammenarbeit aller Baubeteiligten. Die Bundesregierung setzt zunehmend auf BIM, um Kosten zu minimieren und Risiken zu reduzieren. Konkret heißt das nun: Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge für den Bundesinfrastrukturbau und den infrastrukturbezogenen Hochbau ist ab 31. Dezember 2020 die Nutzung von BIM ein verbindliches Kriterium. Damit folgt die Bundesregierung nicht nur dem Koalitionsvertrag, sondern auch einer EU-Richtlinie.

### **Drittanbieterleistungen bei Mobilfunkanbietern**

Bislang konnten Abo-Anbieter mit Mobilfunkunternehmen eine Kooperation eingehen, bei der die oft umstrittenen Kosten für die Drittanbieter über den Mobilfunkvertrag des Kunden abgerechnet wurden. Ab dem 1. Februar 2020 schreibt die Bundesnetzagentur den Mobilfunkanbieter und deren Tochtergesellschaften neue Regeln für abgerechnete Abonnements von Info- und Unterhaltungsdiensten oder kostenpflichtige Serviceleistungen vor. Auf der Rechnung dürfen dann nicht mehr Gebühren für Abos als „Sonderdienste eines Drittanbieters“ auftauchen, vielmehr muss der Kunde für einen möglich Abschluss zunächst auf einer separaten Internetseite des Mobilfunkunternehmens einwilligen. Abweichende Regeln gelten bei Einzelkäufen oder bei vertrauenswürdigen Drittanbietern, bei denen bereits ein Login ausreicht. Durch die neuen Regeln möchte die Bundesnetzagentur nicht nur vor Abo-Fallen warnen, sondern auch eine Geld-zurück-Garantie bei den Mobilfunkanbietern erleichtern. Nutzer können sich zwar bereits durch die Einrichtung einer Drittanbietersperre schützen, müssen dafür aber von sich aus tätig werden.

### **EEG-Umlage**

Die Ökostrom-Umlage gehört zu den wichtigsten Preistreibern für Stromkunden. Lag sie 2010 noch bei 2,05 Cent pro Kilowattstunde, zahlen Verbraucher ab 1. Januar 2020 bereits 6,756 Cent pro Kilowattstunde (kWh). Wenn Energieanbieter diese Preiserhöhung unverändert weitergeben – wozu sie keineswegs verpflichtet sind – wird Strom für Verbraucher 2020 nur aufgrund der neuen EEG-Umlage um 0,351 Cent pro kWh teurer als 2019. Die Versorger haben überdies für das Jahr 2020 einen Anstieg der Netzentgelte um durchschnittlich rund 6 Prozent vorausgesagt.

### **Energieausweis**

Verkäufer von Immobilien müssen Kaufinteressenten einen Energieausweis vorlegen, der nicht älter als 10 Jahre ist. Bei Nichteinhaltung droht ein Bußgeld von bis zu 15.000,00 Euro. Da die Pflicht nach Energieeinsparverordnung (EnEV) seit 2009 für alle Wohngebäude gilt, verlieren 2020 viele Ausweise ihre Gültigkeit. Wer ans Verkaufen denkt, sollte sich also rechtzeitig um die Verlängerung des Energieausweises kümmern.