

Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht

Aktuelle Änderungen und Neuerungen ab 2021



2021

THEMA 1:

Teilweise Abschaffung des
Solidaritätszuschlags

THEMA 2:

Aktuelle Änderungen bei
Corona-Sonderzahlungen

THEMA 3:

Umstellung auf die
elektronische Arbeitsunfähig-
keitsbescheinigung (eAU)

EDITORIAL



Liebe Leserin, lieber Leser,

auch der Jahresbeginn 2021 wird von wichtigen Gesetzesänderungen begleitet. Neben diversen lohnsteuerlichen Änderungen, wie bspw. der teilweisen Abschaffung des Solidaritätszuschlags und der Erhöhung der Sachbezugsfreigrenzen, kommen noch weitere Neuerungen in der Sozialversicherung, Änderungen im Krankenkassenwahlrecht und die Digitalisierung der Mitglieds- und der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hinzu. Zudem wird im Jahr 2021 gleich zweimal der Mindestlohn erhöht.

Besonders zu beachten ist, dass nicht alle Regelungen zu Beginn des neuen Jahres wirksam werden, sondern teilweise rückwirkend oder zu einem späteren Zeitpunkt in Kraft treten. Die aus unserer Sicht wesentlichen Neuerungen auf den Gebieten der Lohnsteuer und der Sozialversicherung haben wir für Sie in den folgenden Ausführungen zusammengefasst.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Carsten Ruder und Anita Gazdag



INHALT

LOHNSTEUERRECHT	3
Teilweise Abschaffung des Solidaritätszuschlags – Auswirkungen auf die Lohnsteuer	3
Lohnsteuerliche Behandlung von Sachbezügen und Zuwendungen, insbesondere von Geldkarten und Gutscheinen	3
Umsetzung des "Klimaschutzprogramms 2030" im Steuerrecht	4
Aktuelle Änderungen bei Corona-Sonderzahlungen	5
Einführung einer Homeoffice-Pauschale	6
SOZIALVERSICHERUNGSRECHT	6
Neue Rechengrößen und Sozialversicherungswerte	6
Änderungen im Krankenkassenwahlrecht	7
Umstellung auf die elektronische Mitgliedsbescheinigung und die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)	8
Aktuelles zum Minijob	9

LOHNSTEUERRECHT

Teilweise Abschaffung des Solidaritätszuschlags – Auswirkungen auf die Lohnsteuer

Mit dem „Gesetz zur Rückführung des Solidaritätszuschlags 1995“ vom 10.12.2019 wird die Freigrenze für den Solidaritätszuschlag ab 2021 enorm angehoben. Begünstigt werden niedrige und mittlere der Einkommensteuer unterliegende Einkommen. Danach wird die Freigrenze bei Einzelveranlagung von bislang 972 € auf 16.956 € und bei Zusammenveranlagung von bislang 1.944 € auf 33.912 € erhöht.

Oberhalb der Freigrenze wird eine sog. Milderungszone eingeführt. Innerhalb dieser Zone steigt der Prozentsatz des Solidaritätszuschlags bis zum vollen Satz von 5,5%.

Erst bei Einkünften von mehr als 96.409 € bei Alleinstehenden und mehr als 192.818 € bei Verheirateten wird der Solidaritätszuschlag in voller Höhe erhoben.

Die Freigrenze gewinnt auch beim Lohnsteuerabzugsverfahren an Bedeutung. Bislang wurde dort keine Freigrenze bei sonstigen Bezügen berücksichtigt. Durch § 3 Abs. 4a Satz 1 Solidaritätszuschlaggesetz (SolZG) wird nunmehr die Anwendung der jährlichen Freigrenze auch bei sonstigen Bezügen, wie bspw. beim Urlaubsgeld, bei Bonuszahlungen sowie Einmalzahlungen, sichergestellt. Dies soll dazu beitragen, dass für gering- bzw. durchschnittlich verdienende Arbeitnehmer unterjährig kein Solidaritätszuschlag vom Arbeitgeber mehr einbehalten werden muss.

Bei der pauschalen Lohnsteuer für einzelne Lohnbestandteile mit bspw. 15 % oder 25 % fallen aber weiterhin 5,5 % Solidaritätszuschlag an. Die 2%ige Pauschalsteuer für geringfügig Beschäftigte bleibt unverändert, da hierdurch sowohl der Solidaritätszuschlag als auch die Kirchensteuer abgedeckt wird.

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass durch die Anhebung der Freigrenze etwa 90 % der zur Einkommensteuer und Lohnsteuer veranlagten Steuerzahler nicht mehr mit dem Solidaritätszuschlag belastet werden.

Lohnsteuerliche Behandlung von Sachbezügen und Zuwendungen, insbesondere von Geldkarten und Gutscheinen

Zum 01.01.2021 gelten für alle Bundesländer neue amtliche Sachbezugswerte. Für ihre Erhöhung maßgeblich ist der Verbraucherpreisindex im Zeitraum von Juni 2019 bis Juni 2020. Für die freie Verpflegung beträgt der Monatswert 263 €, der Wert für die arbeits-tägliche Verpflegung wurde beim Frühstück auf 1,83 € und beim Mittag- bzw. Abendessen auf 3,47 € erhöht. Der Monatswert für Unterkunft und Miete beträgt nunmehr 237 €.

Sachbezüge im Sinne von Geschenken und Aufmerksamkeiten werden seit Anfang 2020 neu definiert. Demnach bleiben die Sachbezüge zwar in Höhe von monatlich 44 € und die Aufmerksamkeiten zu besonderen Anlässen in Höhe von monatlich 60 € steuer- und sozialversicherungsfrei, hingegen werden zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, nicht mehr begünstigt.

Die Einkommensteuerfreigrenze wird ab dem 01.01.2021 deutlich angehoben.

Es wird eine sog. Milderungszone eingeführt.

Keine Entlastung für Besserverdienende.

Sonderregelung bei sonstigen Bezügen.

Die pauschale Lohnsteuer wird weiterhin mit Solidaritätszuschlag belastet.

Rückwirkende Definition von Sachbezügen.

Kriterien des ZAG müssen erfüllt werden.

Gutscheine und Gutscheinkarten gelten für begrenzte Akzeptanzstellen.

Gewährung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn.

Stufenweise Erhöhung der **Entfernungspauschale** ab dem 21. Kilometer von 2021 bis 2026.

Alternative für Geringverdiener: die **Mobilitätsprämie**.

Demnach müssen Gutscheine und Geldkarten seit dem 01.01.2020 ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 Zahlungsdienstleistungsaufsichtsgesetz (ZAG) erfüllen.

Hierbei sind grundsätzlich drei Arten von Gutscheinkarten zu unterscheiden:

- Zum einen handelt es sich hierbei um die sog. Closed-Loop-Karten, bei denen das ausgebende Unternehmen gleichzeitig auch die einzige Akzeptanzstelle ist, so wie z. B. bei den Gutscheinkarten von Douglas.
- Zum anderen gehören hierzu die Controlled-Loop-Karten, die sich dadurch auszeichnen, dass sie innerhalb eines größeren Kreises von Unternehmen eingelöst werden können. Ein gutes Beispiel hierfür liefert der Gutschein- und Guthabekartenanbieter Edenred, der im Rahmen eines bestimmten Systems die Möglichkeit bietet, Gutscheinkarten bundesweit bei vertraglich angebondenen Tankstellen, Shops oder Supermärkten einzulösen.
- Aus der steuerlichen Förderung fallen dagegen bestimmte Open-Loop-Karten, die wie echte Kreditkarten einzusetzen sind. Die aktuelle Rechtslage sieht die Verwendung von Amazon-Gutscheinkarten ebenso kritisch.

Der Gesetzestext lässt Gutscheine nur noch zu, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Eine Entgeltumwandlung ist nicht möglich.

Mit dem Jahressteuergesetz 2020 wurde die monatliche Freigrenze von derzeit 44 € auf 50 € angehoben. Diese Änderung soll am 01.01.2022 in Kraft treten.

Umsetzung des "Klimaschutzprogramm 2030" im Steuerrecht

Mit dem Klimaschutzprogramm 2030 sollen auch steuerliche Maßnahmen umgesetzt werden, die das Reisekostenrecht betreffen. Zu den wichtigsten Regelungen gehören u. a. die Erhöhung der Entfernungspauschale und die Förderung von Elektrofahrzeugen.

Nach § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 Satz 8 Einkommensteuergesetz (EStG) beträgt die Entfernungspauschale 0,30 € für jeden vollen Kilometer der ersten 20 Kilometer der Strecke zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte.

Zur Entlastung der Arbeitnehmer, die einen besonders langen Arbeitsweg haben, wird die Entfernungspauschale unabhängig vom benutzten Verkehrsmittel jeweils ab dem 21. Kilometer auf 0,35 € im Veranlagungszeitraum vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2023 und auf 0,38 € im Veranlagungszeitraum vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2026 angehoben.

Daneben wird eine weitere befristete steuerliche Förderung eingeführt: die sog. Mobilitätsprämie. Anspruch darauf haben Steuerpflichtige, die mit ihrem zu versteuernden Einkommen unterhalb des Grundfreibetrags (9.744 € im Jahr 2021) liegen und dementsprechend keine Lohnsteuer zahlen. Bei verheirateten Arbeitnehmern muss das zu versteuernde Einkommen unterhalb des doppelten Grundfreibetrags liegen.

Die Mobilitätsprämie beträgt 14 % der Bemessungsgrundlage. Diese ergibt sich grundsätzlich aus der erhöhten Entfernungspauschale von 0,35 € ab dem 21. Kilometer begrenzt auf den Betrag, um den das zu versteuernde Einkommen den Grundfreibetrag unterschreitet. Nach den Verlautbarungen des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) könnten von dieser Regelung bis zu einer viertel Million Arbeitnehmer profitieren.

Weitere Steuerbegünstigungen gelten auch für Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge. Bei reinen Elektrofahrzeugen mit einem Bruttolistenpreis bis 60.000 € (Erhöhung von 40.000 € im Juni 2020) wurde der Steuersatz für die Privatnutzung auf 0,25% gesenkt. Dies setzt voraus, dass die Anschaffung oder die erstmalige Zulassung zwischen dem 01.01.2019 und dem 31.12.2030 erfolgt.

Für Hybridelektrofahrzeuge gilt nach wie vor, dass der halbierte Bruttolistenpreis der Ermittlung des geldwerten Vorteils zugrunde zu legen ist. Dies gilt bis 2021, wenn der CO₂-Ausstoß max. 50 g/km oder die Reichweite des Elektromotors mindestens 40 Kilometer beträgt. Bei gleichem CO₂-Ausstoß oder einer Reichweite von mindestens 60 Kilometern gelten die Regelungen bis Ende 2024. Wenn die Reichweite aber mindestens 80 Kilometer beträgt, kann die Förderung sogar bis 2030 genutzt werden.

Das Aufladen solcher Fahrzeuge auf dem Betriebsgelände ist nach § 3 Nr. 46 EStG steuerfrei möglich. Die Übereignung von Ladevorrichtungen bzw. der Zuschuss für den Erwerb einer Ladevorrichtung an Arbeitnehmer ist hingegen mit 25% zu pauschalieren.

Für das private Aufladen eines Elektrodienstwagens sind monatliche Pauschalen möglich. Ab 2021 können Pauschalen von 30 € für Elektrofahrzeuge und 15 € für Hybridelektrofahrzeuge bei zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber genutzt werden. Ohne zusätzliche Lademöglichkeit beim Arbeitgeber beträgt die monatliche Pauschale für Elektrofahrzeuge 70 € und für Elektrohybridfahrzeuge 35 €.

Aktuelle Änderungen bei Corona-Sonderzahlungen

Zur Abmilderung der Belastungen durch die Coronakrise waren nach Einfügung des § 3 Nr. 11a in das Einkommensteuergesetz (EStG) in der Zeit vom 01.03.2020 bis zum 31.12.2020 Beihilfen und Unterstützungen in Form von Zuschüssen und Sachbezügen bis zu einem Betrag von 1.500 € steuer- und abgabenfrei möglich. Voraussetzung hierfür war insbesondere, dass die Unterstützung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wurde. Darüber hinausgehende Zahlungen waren grundsätzlich als steuerpflichtig zu betrachten. Die Steuerbefreiung war insbesondere im Rahmen eines Gehaltsverzichts oder einer Gehaltsumwandlung ausgeschlossen.

Mit dem Jahressteuergesetz 2020 wird die Zahlungsfrist für die Corona-Sonderzahlungen bis zum 30.06.2021 verlängert. Danach bleibt der Steuerfreibetrag von bis zu 1.500 € unverändert. Diese Fristverlängerung führt aber nicht dazu, dass eine Corona-Sonderzahlung im ersten Halbjahr 2021 nochmals in voller Höhe von 1.500 € steuerfrei ausbezahlt werden kann. Vielmehr können Teil-Corona-Sonderzahlungen, die bereits im Jahr 2020 an Arbeitnehmer geleistet wurden, bis spätestens zum 30.06.2021 bis zum nicht verbrauchten Anteil von max. 1.500 € ausgezahlt werden.

Nach § 3 Nr. 28a EStG sind Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld (KUG) im Jahr 2021 auch weiterhin von der Steuer befreit, wenn das KUG und der Zuschuss zum KUG 80% des Unterschiedsbetrags zwischen Sollentgelt und Istentgelt nicht übersteigen. Weiterhin ist zu beachten, dass die steuerfreie Leistung von Arbeitgeberzuschüssen zum KUG dem Progressionsvorbehalt unterliegt.

Schrittweise Verlängerung der halbierten Besteuerung von Plug-in-Hybriden.

Privates Aufladen eines Elektrofirmenwagens kann pauschaliert werden.

Corona-Sonderzahlung: Steuer- und abgabenfreie Auszahlung bis 30.06.2021 möglich.

Steuerfreier Zuschuss zum KUG ist auch im Jahr 2021 zulässig.

Höchstbetrag der Homeoffice-Pauschale beträgt 600 € im Jahr.

BBG steigt in der GKV auf 4.837,50 € monatlich.

Die JAEG beträgt im Jahr 2021 64.350 €.

Die besondere JAEG darf nicht außer Acht gelassen werden.

Einführung einer Homeoffice-Pauschale

Der Bundesrat hat in seiner letzten Sitzung im Jahr 2020 eine Pauschale für die berufliche Beschäftigung im Homeoffice beschlossen. Die in Kraft getretene Regelung gilt für die Einkommensteuererklärungen der Jahre 2020 und 2021.

Die steuerliche Erleichterung soll für Tage, an denen die berufliche Tätigkeit ausschließlich in den häuslichen Räumlichkeiten ausgeübt wird, gewährt werden. Der Höchstbetrag der Pauschale beträgt 5 € pro Tag, max. aber 600 € im Jahr.

Bei der Berücksichtigung der Pauschale ist allerdings Folgendes zu beachten: Sie wirkt sich aufgrund der Zuordnung zu den Werbungskosten erst nach Überschreiten des Arbeitnehmerfreibetrags von 1.000 € aus.

SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

Neue Rechengrößen und Sozialversicherungswerte

Um die soziale Absicherung stabil zu halten, werden die Sozialversicherungswerte auch für 2021 an die Einkommensentwicklung angepasst. Die Veröffentlichung der neuen Rechengrößenverordnung erfolgte am 03.12.2020 durch das Bundesgesetzblatt. Danach steigt die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (GKV) ab dem 01.01.2021 auf monatlich 4.837,50 € bzw. jährlich 58.050 €.

Für die Beitragsberechnung in der Renten- und Arbeitslosenversicherung gilt ab dem 01.01.2021 ebenfalls eine neue Einkommensgrenze. Die BBG beträgt danach 7.100 € im Monat bzw. 85.200 € im Jahr in den alten und 6.700 € im Monat bzw. 80.400 € im Jahr in den neuen Bundesländern. Die BBG-Ost-Werte sollen bis einschließlich 2025 an die West-Werte angepasst werden. In der knappschaftlichen Rentenversicherung West steigt die Einkommensgrenze auf monatlich 8.700 € und in der knappschaftlichen Rentenversicherung Ost auf 8.250 €.

Die Versicherungspflichtgrenze in der GKV – die allgemeine Jahresentgeltgrenze (JAEG) – steigt bundeseinheitlich von 62.550 € auf 64.350 €. Dies entspricht einem monatlichen Betrag von 5.362,50 €.

Für Personen, die am 31.12.2002 als Arbeitnehmer in einer krankenversicherungsfreien Beschäftigung standen und privat krankenversichert waren, gilt die besondere JAEG. Sie wurde für das Jahr 2021 auf 58.050 € angehoben. Dies entspricht einem Betrag von 4.837,50 € im Monat.

Bis zur BBG ist das Einkommen eines Beschäftigten beitragspflichtig, alles darüber hinaus ist beitragsfrei. Bis zur Versicherungspflichtgrenze müssen Beschäftigte gesetzlich krankenversichert sein. Beschäftigte mit Einkommen über diesen Betrag hinaus können sich freiwillig gesetzlich oder privat krankenversichern lassen. Zum Jahreswechsel müssen Entgeltveränderungen in der Prognose für das Folgejahr berücksichtigt werden.

Die Sozialversicherungsbeiträge für 2021 werden sich nicht ändern. Mit der „Sozialgarantie 2021“ (Eckpunkt des Konjunkturprogramms der Bundesregierung) werden die Sozialversicherungsbeiträge bis 2021 bei max. 40% stabilisiert. Darüber hinausgehende Finanzbedarfe sollen aus dem Bundeshaushalt gedeckt werden.

Mit den derzeitigen Werten würde der Gesamtsozialversicherungsbeitrag im Jahr 2021 mit 39,95% unterhalb der 40%-Marke liegen. Die gesetzliche Rentenversicherung beträgt demnach 18,6%, unverändert bleibt mit 2,4% auch die Arbeitslosenversicherung. 3,05% fallen weiterhin für die gesetzliche Pflegeversicherung und 0,25% für den Beitragszuschlag für Kinderlose an. Konstant ist auch die GKV mit 14,6%. Das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) hat den durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz in der GKV für 2021 von zuvor 1,1% um 0,2 Prozentpunkte auf 1,3% erhöht.

Angesichts der steigenden Insolvenzgefahr hat die Bundesregierung reagiert. Der Umlagesatz für das Insolvenzgeld (U3) wird demnach für das Kalenderjahr 2021 von 0,06% auf 0,12% erhöht. Das geht aus dem Beschäftigungssicherungsgesetz (BeschSiG) hervor, das am 27.11.2020 vom Bundesrat gebilligt wurde. Eine abweichende Verordnung wird es für 2021 nicht geben.

Der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung wird im Jahr 2021 unverändert 4,2% betragen.

Änderungen im Krankenkassenwahlrecht

Um den Wettbewerb unter den Krankenkassen weiter zu fördern, hat der Gesetzgeber zum 01.01.2021 das Krankenkassenwahlrecht geändert. Die neue Rechtslage verkürzt die Bindungsfristen und bringt Erleichterungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Personen, die während einer bestehenden Mitgliedschaft ihre Krankenkasse wechseln möchten, können dies nunmehr nach zwölf Monaten statt nach bisher 18 Monaten tun. Das Sonderkündigungsrecht bleibt davon unberührt. Soweit eine Krankenkasse erstmalig einen Zusatzbeitrag erhebt oder den bestehenden Zusatzbeitrag erhöht, ist ein Wechsel ohne Einhaltung der Bindungsfrist möglich.

Endet eine Versicherungspflicht oder -berechtigung kraft Gesetzes, besteht ein sofortiges Krankenkassenwahlrecht. Es bedarf bei der Ausübung dieses Wahlrechts weder einer Kündigung noch der Einhaltung des Mindestzeitraums. So besteht die Möglichkeit, z. B. bei jedem Arbeitgeberwechsel oder beim Wechsel von einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in eine selbstständige Tätigkeit eine neue Krankenkasse zu wählen, auch wenn der Mindestzeitraum der Mitgliedschaft von zwölf Monaten noch nicht erfüllt ist. Nimmt das Mitglied sein Wahlrecht z. B. bei einem Arbeitgeberwechsel oder bei Eintritt in die Selbstständigkeit nicht wahr und bleibt bei seiner Krankenkasse, wird keine neue Mindestbindungsfrist ausgelöst. Entscheidend für den Beginn der Mindestbindungsfrist ist, wann das Mitglied die Krankenkasse zuletzt von sich aus gewählt hat.

Ab 2021 wird der Wechsel zu einer neuen Krankenkasse einfacher. Eine gesonderte Kündigungserklärung gegenüber der bisherigen Krankenkasse ist danach nicht mehr erforderlich. Vielmehr reicht es aus, wenn eine neue Krankenkasse gewählt und ihr gegenüber der Beitritt erklärt wird. Die Information über die Kündigung erhält die bisherige Krankenkasse elektronisch direkt von der neu gewählten Krankenkasse im Rahmen eines gesonderten Meldeverfahrens. Die bisherige Krankenkasse bestätigt elektronisch das Ende der Mitgliedschaft innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der Meldung. Im Falle des Kündigungsverfahrens hat die bisherige Krankenkasse zu prüfen, ob der Zeitraum abgelaufen ist, in dem

Durch die „Sozialgarantie 2021“ werden die Beiträge bei max. 40% gehalten.

Die Insolvenzgeldumlage wird von 0,06% auf 0,12% angehoben.

Die Künstlersozialabgabe bleibt konstant.

Reduzierung der Bindungsfrist von 18 auf zwölf Monate.

Sofortiger Kassenwechsel bei Ende der Versicherungspflicht oder Versicherungsberechtigung.

Vereinfachter Wechsel der Krankenkasse.

eine Mitgliedschaft mindestens bestehen muss. Ist dieser noch nicht abgelaufen, hat sie der neu gewählten Krankenkasse das Ende des Zeitraums zu melden.

Der Versicherte teilt seinem Arbeitgeber den Krankenkassenwechsel formlos mit; elektronisch erfolgt eine Bestätigung über das Arbeitgeber-Meldeverfahren.

Eine Kündigung bei der bisherigen Krankenkasse ist durch das Mitglied ab 2021 nur noch dann notwendig, wenn das System der gesetzlichen Krankenversicherung verlassen wird, um z. B. in die private Krankenversicherung zu wechseln oder ins Ausland zu ziehen. Das Mitglied erhält in diesen Fällen von seiner bisherigen Krankenkasse eine Kündigungsbestätigung.

Umstellung auf die elektronische Mitgliedsbescheinigung und die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

Ab dem 01.01.2021 entfällt die Mitgliedsbescheinigung der Krankenkassen in Papierform. An ihre Stelle tritt eine elektronische Rückmeldung der Krankenkassen an den Arbeitgeber. Entscheidend für den Arbeitgeber ist die Information, ob die Angabe des Mitarbeiters im Personalfragebogen richtig und die Anmeldung korrekt erfolgt ist.

Die Rückmeldung der Krankenkasse kann aufgrund eines Beschäftigungsbeginns, eines Wechsels der Krankenkasse oder gleichzeitiger An- und Abmeldungen erfolgen. Das elektronische Verfahren gilt nicht für geringfügig Beschäftigte. Bestehende Papier-Mitgliedsbescheinigungen behalten ihre Gültigkeit und sind weiterhin aufzubewahren.

Im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) hat die Informationstechnische Servicestelle der Gesetzlichen Krankenversicherung GmbH (ITSG) in Zusammenarbeit mit dem GKV-Spitzenverband ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt durchgeführt, das die Machbarkeit einer technischen Lösung für die Übermittlung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsmeldung (eAU) analysierte. Im Rahmen des Pilotprojektes wurden die fachlichen und technischen Anforderungen an die elektronische Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsmeldungen von Ärzten an Krankenkassen und Arbeitgeber in Form eines Konzeptes erarbeitet.

Danach sollen die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ab 2021 nur noch digital mittels der Telematik-Infrastruktur (TI) von den behandelnden Ärzten an die Krankenkassen übermittelt werden. Neben der elektronischen Datenübermittlung müssen Ärzte übergangsweise bis zum 31.12.2021 auch Papier-Bescheinigungen für den Versicherten und den Arbeitgeber ausstellen. Der Versicherte muss den Durchschlag wie bisher an seinen Arbeitgeber weiterreichen.

Ab dem 01.01.2022 stellen die Krankenkassen die ihnen von den Ärzten elektronisch übermittelten AU-Daten den Arbeitgebern ebenfalls digital zur Verfügung. Die Verpflichtung, dem Versicherten eine Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit auszuhändigen, bleibt für die Ärzte jedoch bestehen.

Bei geringfügig Beschäftigten fordert der Arbeitgeber die elektronischen Arbeitsunfähigkeitsdaten von der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See an. Diese erhält auf Anforderung die AU-Daten von der Krankenkasse des Minijobbers und stellt sie dem Arbeitgeber zum Abruf bereit. Dafür ist künftig in dem Personalfragebogen für Minijobber das Feld „Gesetzliche Krankenversicherung“ zu ergänzen. Dies gilt sowohl bei Neueinstellungen als auch bei bestehenden geringfügigen Beschäftigungen.

Das neue Verfahren gilt nicht für privat krankenversicherte Arbeitnehmer.

Elektronische Rückmeldungen der Krankenkassen ab 2021.

Mitgliedsbescheinigungen in Papierform sind aufzuheben.

Einführung der elektronischen AU-Bescheinigung (eAU).

1. Stufe ab 01/2021: Digitalisierung des Verfahrens zwischen Arzt und gesetzlicher Krankenkasse.

2. Stufe ab 01/2022: Digitalisierung des Verfahrens zwischen Arzt und Arbeitgeber.

Krankenkasse des Minijobbers ist rückwirkend im Personalfragebogen aufzunehmen.

Aktuelles zum Minijob

Das Bundeskabinett hat die vom Bundesminister für Arbeit und Soziales vorgelegte Dritte Verordnung zur Anpassung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns beschlossen. Die Entscheidung des Bundeskabinetts beruht auf der Empfehlung der Mindestlohnkommission. Diese hatte am 30.06.2020 einstimmig die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns vorgeschlagen.

Die Erhöhung des Mindestlohns von derzeit 9,35 € brutto je Zeitstunde erfolgt in vier Stufen:

- zum 01.01.2021 auf 9,50 €
- zum 01.07.2021 auf 9,60 €
- zum 01.01.2022 auf 9,82 €
- zum 01.07.2022 auf 10,45 €

Mit der Erhöhung des Mindestlohns soll die wirtschaftliche und soziale Teilhabe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gefördert werden.

Da Minijobber höchstens 450 € monatlich verdienen dürfen, wird durch die Erhöhung des Mindestlohns die monatliche Arbeitszeit für viele Beschäftigte sinken. Demnach dürfen sie ab dem 01.01.2021 nur noch 47,37 Stunden pro Monat tätig sein. Ab dem 01.07.2021 verringert sich ihre monatliche Arbeitszeit auf 46,88 Stunden.

Es ist enorm wichtig zu beachten, dass durch eine Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) geringfügig Beschäftigte, die „auf Abruf arbeiten“ und ihre Arbeitsleistung nicht zu regelmäßigen Zeiten erbringen, seit dem 01.01.2019 nicht mehr geschützt sind. Dies bedeutet, dass bei einer fehlenden vertraglichen Arbeitszeitvereinbarung eine Wochenarbeitszeit von 20 Stunden angesetzt werden kann. Aus diesem Grund ist es empfehlenswert, sowohl die tägliche als auch die wöchentliche Arbeitszeit vertraglich zu vereinbaren.

Um flexibel auf Personalengpässe reagieren bzw. Produktionsspitzen abdecken zu können, haben Arbeitgeber die Möglichkeit, die Personalplanung auf Grundlage der sog. flexiblen Arbeitszeitregelung zu gestalten. Hierbei können geringfügig Beschäftigte ein monatlich festes Arbeitsentgelt bis max. 450 € erhalten, das kontinuierlich in jedem Monat zur Auszahlung kommt, während die Arbeitsleistung aber flexibel gestaltet wird. Dies würde bspw. bei einem Stundenlohn von 10 € eine Gesamtarbeitszeit von 540 Stunden im Jahr bedeuten. Diese Stunden können flexibel auf das Jahr verteilt werden, d. h., in den Monaten, in denen ein höherer Arbeitsbedarf besteht, könnte der Arbeitnehmer öfter eingesetzt werden, und in den Monaten, in denen wenig Arbeitsbedarf besteht, würde er nur wenig oder gar nicht arbeiten. In dem Fall ist eine Freistellung von drei Monaten möglich. Dies setzt aber voraus, dass das fest vereinbarte Arbeitsentgelt weitergezahlt und die Abgaben von dem festen Monatsverdienst berechnet werden.

Bei einer geringfügigen Beschäftigung darf der Monatsverdienst von 450 € bis zu dreimal im Jahr bzw. der Jahresverdienst von 5.400 € überschritten werden, wenn die Mehrarbeit gelegentlich und nicht vorhersehbar erfolgt, z.B. aufgrund von Krankheitsvertretungen. Im Fall der flexiblen Arbeitszeitregelung ist ein solches Überschreiten der Entgeltgrenzen allerdings nicht möglich.

Seit dem 01.10.2020 haben sich die Umlagesätze für Minijob-Arbeitgeber erhöht:

- Die Höhe der Umlage 1 für die Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit wurde von 0,9% auf 1% erhöht. Der Erstattungssatz blieb unverändert bei 80%.
- Die Umlage 2, die für Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft erhoben wird, ist von 0,19% auf 0,39% gestiegen. Der Erstattungssatz beträgt weiterhin 100%.

Erhöhung des Mindestlohns in vier Stufen bis 2022.

Ohne Arbeitszeitvereinbarung ist Minijobstatus in Gefahr.

Flexible Arbeitszeitregelung für Minijobs möglich.

Erhöhte Beitragssätze seit dem 01.10.2020 für Minijob-Arbeitgeber.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Linn Goppold Treuhand GmbH
Leopoldstr. 175, 80804 München

✉ info@linngoppold.de

🌐 www.linngoppold.de

Ganzheitliche Beratung für Ihren Erfolg

Als erstklassige Kanzlei für Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung in München helfen wir unseren Mandanten dabei, ihre unternehmerischen und finanziellen Ziele zu erreichen. Mit einem klaren Fokus auf Qualität und Professionalität, die uns bereits durch verschiedene Zertifizierungen bestätigt wurden, beraten wir unsere aus dem In- und Ausland stammenden Mandanten bei allen steuerlichen, wirtschaftsrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Fragestellungen – unabhängig von deren Rechtsform, Größe und Branche.

Dank unseres Teams aus spezialisierten, hoch qualifizierten Mitarbeitern, unserer interdisziplinären Fachkompetenz und unseres umfassenden Leistungsspektrums sind wir immer in der Lage, für Ihre unternehmerische Herausforderung eine individuelle Lösung zu entwickeln. Unterstützt werden wir dabei bei Bedarf auch von unserem leistungsstarken HLB-Netzwerk mit zahlreichen namhaften Steuer- und Wirtschaftsexperten in mehr als 700 Büros in 150 Ländern.

Für weitere Fragen und ein persönliches Gespräch stehen Ihnen die Beratungsexperten der HLB Linn Goppold jederzeit zur Verfügung und freuen sich auf Ihre Anfrage.
www.linngoppold.de/team

Linn Goppold Treuhand GmbH
Leopoldstr. 175, 80804 München

☎ +49 (0)89 179093-0

✉ info@linngoppold.de

🌐 www.linngoppold.de

Alle Informationen und Angaben in diesem Rundschreiben haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Die Informationen in diesem Rundschreiben sind als alleinige Handlungsgrundlage nicht geeignet und können eine konkrete Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Wir bitten Sie, sich für eine verbindliche Beratung bei Bedarf direkt mit uns in Verbindung zu setzen. Durch das Abonnement dieses Rundschreibens entsteht kein Mandatsverhältnis.

Redaktionsschluss: 20.01.2021