

Mandanteninformation

Gesetzliche Änderungen 2021 – Lohn und Gehalt

Eine Übersicht der wichtigsten Änderungen im Jahr 2021:

Mindestlohn

Der Mindestlohn wird im Jahr 2021 in zwei Stufen erhöht:

Zum 1. Januar 2021	9,50 EUR
Zum 1. Juli 2021	9,60 EUR

Minijobber können somit ab 1. Januar 2021 nur noch maximal 47 Stunden und ab 1. Juli 2021 nur noch maximal 46 Stunden arbeiten, um den Mindestlohn **nicht** zu unterschreiten.

Fristverlängerung für Corona-Sonderzahlungen

Die Steuerbefreiung für aufgrund der Corona-Krise an Arbeitnehmer gezahlten Beihilfen und Unterstützungen bis zur Höhe von 1.500 EUR wird bis zum 30. Juni 2021 verlängert. Die Fristverlängerung führt aber **nicht** dazu, dass eine Corona-Beihilfe im ersten Halbjahr 2021 **nochmals steuerfrei** bezahlt werden kann.

Erhöhung des Übungsleiterfreibetrags und der Ehrenamtspauschale

Ab 2021 gelten neue Freibeträge für die Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale

Ab 2021 Übungsleiterpauschale	3.000 EUR / jährlich
Ab 2021 Ehrenamtspauschale	840 EUR / jährlich

Kurzarbeit: Verlängerung der Steuerbefreiung der Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld

Der Arbeitgeberzuschuss war bis einschließlich 31. Dezember 2020 steuerfrei. Diese befristete Steuerbefreiung wurde nun um ein Jahr bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.

Kurzarbeit: Gestaffelte Leistungssätze gelten weiter bis Ende 2021:

Voraussetzung ist, dass die Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt im jeweiligen Bezugsmonat mindestens 50 Prozent beträgt

- Regulärer Leistungssatz: ohne Kind 60% mit Kind 67%
- Ab dem 4. Bezugsmonat ohne Kind 70% mit Kind 77%
- Ab dem 7. Bezugsmonat ohne Kind 80% mit Kind 87%

Berücksichtigt werden – wie bisher – Bezugsmonate ab dem 1. März 2020.

Kurzarbeit: Gestaffelte Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge

Vor den Covid-19-Sonderregelungen trug der Arbeitgeber die Beiträge alleine, die auf das fiktive Arbeitsentgelt entfallen. Mit Wirkung 1. März 2020 wurde eine Erstattung in voller Höhe durch die Bundesagentur für Arbeit in pauschalierter Form eingeführt. Nun wurde zum 1. Januar 2021 eine gestaffelte Erstattung eingeführt:

- Vom 1. Januar 2021 bis 30. Juni 2021 Erstattung weiterhin in voller Höhe
- Vom 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021 Erstattung 50%

Voraussetzung für die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge ab 1. Juli 2021 ist, dass der Betrieb vor dem 1. Juli 2021 Kurzarbeit eingeführt hatte.

Kurzarbeit: Vereinfachter Zugang zum Kurzarbeitergeld:

Vor den Covid-19-Sonderregelungen war für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld unter anderem Voraussetzung, dass mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10% ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen waren. Diese Schwelle ist seit 1. März 2020 auf 10% abgesenkt worden. Diese Regelung wurde bis zum 31. Dezember 2021 verlängert. Sie gilt allerdings nur für Betriebe, die bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt haben

Mandanteninformation

Gesetzliche Änderungen 2021 – Lohn und Gehalt

Kurzarbeit: Anrechnung von Nebenverdiensten:

Der Gesetzgeber hat die Regelungen zum Hinzuverdienst zum 1. Januar 2021 nachgebessert. Nach der neuen Regelung wird bis zum 31. Dezember 2021 ein Entgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung (Minijob) nicht dem Ist-Entgelt zugerechnet. Sprich: Mit einem Minijob reduziert sich das Kurzarbeitergeld nicht.

Anders sieht es mit dem Entgelt für eine kurzfristige Beschäftigung aus. Es wird dem Ist-Entgelt hinzugerechnet.

Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug

Ab 2021 soll dem Arbeitgeber die Möglichkeit gegeben werden, die Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug für den Arbeitnehmer zu beantragen, wenn **keine Identifikationsnummer** zugeteilt wurde. Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber dazu **bevollmächtigen**.

Arbeitgeberleistungen: Gehaltsbestandteile mit Zusätzlichkeitserfordernis:

Nur echte Zusatzleistungen sind künftig steuerbegünstigt. Mit der in verschiedenen Steuerbefreiungs- und Pauschalierungsvorschriften des EStG vorhandenen Tatbestandsvoraussetzung „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ sollen nur tatsächliche zum bisherigen Arbeitslohn als „Mehr“ hinzutretende Leistungen begünstigt werden. Insbesondere Gehaltsumwandlungen von Bar- in Sachlohn werden nicht mehr begünstigt.

Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung werden nur dann „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht, wenn

1. die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
2. der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
3. die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
4. bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

Dies soll im Hinblick auf den Grundsatz der Gleichmäßigkeit der Besteuerung unabhängig davon gelten, ob der Arbeitslohn tarifgebunden ist.

Eine Leistung des Arbeitgebers kann auch dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden, wenn diese ihre Grundlage in einer arbeitsvertraglichen oder einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Regelung hat. Damit können nicht nur einzelvertraglich, sondern auch durch Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder Besoldungsgesetz zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers festgelegt werden

Krankenkassenwechsel:

Seit dem 1. Januar 2021 gibt es ein neues Kassenwahlrecht und vereinfachte Kündigungsmöglichkeiten in der gesetzlichen Krankenversicherung:

- Die Bindungsfrist an eine Krankenkasse verringert sich von 18 auf zwölf Monate. Personen, die ihre Krankenkasse bei gleichbleibendem Versicherungsverhältnis wechseln möchten, können dies also schon nach zwölf Monaten tun. Das Sonderkündigungsrecht bleibt unverändert:
- Bei einer neuen Beschäftigung können versicherungspflichtige Mitglieder sofort die Krankenkasse wechseln – ohne Kündigung bei der bisherigen Krankenkasse und ohne Einhaltung der Bindungsfrist. Beschäftigte stellen dazu einen Neuaufnahmeantrag bei der neuen Kasse. Sie haben hierfür 14 Tage Zeit ab Beschäftigungsbeginn. Um die Kündigung bei der alten Krankenkasse kümmert sich dann die neue Kasse. Der Versicherte bekommt keine Kündigungsbestätigung mehr von seiner bisherigen Kasse.
- Die vereinfachte Wechselmöglichkeit gilt auch beim Wechsel von einem versicherungspflichtigen Status in einen anderen, etwa, wenn sich die Versicherungspflicht bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze am Jahresende in eine freiwillige Versicherung ändert.
- Wählt der Arbeitnehmer wieder die Krankenkasse, bei der er bisher auch versichert war, gilt keine Bindungsfrist mehr.

Ausblick Jahreswechsel 2021 / 2022

- Einführung AG-Pflichtzuschuss für Verträge zur betrieblichen Altersvorsorge die vor 2019 abgeschlossen wurden.
- Erhöhung der Freigrenze für Sachbezüge von 44 EUR auf 50 EUR.